



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima Organizacional y la Práctica Pedagógica desde la perspectiva Docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física – Huancavelica, 2018

**TÉISIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Br. Almonacid Alvitres, Zenaida Octavia.

ASESOR:

Dr. Castillo Mendoza, Helsides Leandro

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa.

PERÚ – 2018

DEDICATORIA

Dedico la tesis a:

Mi familia, esposo Víctor, mis hijos Fredy, Tatiana por el apoyo moral y psicológico para concretizar el Trabajo.

A mi hermana Olga, aunque ya no está físicamente presente, pero sé que me protege, me guía para estar bien.

Zenaida

AGRADECIMIENTO

El trabajo de investigación realizado es el producto del esfuerzo y motivación para lograr mis objetivos; agradezco a la Universidad Cesar vallejo por permitirme estudiar en sus aulas de posgrado para obtener el grado de Maestro en Administración educativa.

De la misma manera quiero agradecer al Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física de Huancavelica, al Director, Plana directiva y docentes en general por su apoyo incondicional para la aplicación del cuestionario encuesta del trabajo de investigación. Así mismo a mi familia, amigos quienes me dan palabras motivadoras para lograr mis metas trazadas como profesional.

A mi maestro, orientador del presente trabajo de investigación; asesor Mg. Helsides Leandro Castillo Mendoza, un eterno agradecimiento por la constancia y seguimiento para concluir el trabajo de investigación.

La Autora

PRESENTACIÓN

Señor presidente,

Señores miembros del jurado

Presento a Ustedes la Tesis Titulada “Clima Organizacional y la Práctica Pedagógica desde la perspectiva Docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico Educación Física Huancavelica, 2018” con la objeto de Determinar la Relación que existe entre el Clima Organizacional y la Práctica Pedagógica desde la perspectiva Docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico Educación Física Huancavelica, 2018 en consecución del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, para obtener el grado académico de Maestro en Administración Educativa.

Los temas clima institucional y practica pedagógica tienen en la actualidad especial trascendencia. El Ministerio de Educación debe prestar atención a los requerimientos del buen desempeño docente en un clima organizacional adecuado; el alumno será el mayor beneficiario al desarrollar competencias que responda a las demandas de la calidad educativa. El clima organizacional entendida como el ambiente adecuado, motivador, agradable; el docente desempeña su práctica pedagógica, aplica sus conocimientos, didáctica, en el desarrollo de enseñanza de los estudiantes que ayuda a la formación integral y profesional.

Se ha estructurado el trabajo de investigación en VII capítulos;; capítulo I, se tiene la Introducción y planteamiento del problema; el capítulo II, se puntualiza el marco metodológico, encontramos la operacionalización de las variables, capítulo III, trata sobre los resultados, capítulo IV se muestra la discusión de resultados, en el capítulo V las conclusiones, Capítulo VI las recomendaciones, capítulo VII las referencias bibliográficas; finalmente se encuentra los anexos para mostrar las evidencias del trabajo de Investigación de acuerdo a las normas APA.

La autora.

INDICE

Página de Jurados	II
Dedicatoria	III
Agradecimiento	IV
Presentación	V
Índice	VII
Índice de Tablas	IX
Índice de Figuras	X
Resumen	XI
Abstract	XII
I. Introducción	13
1.1. Realidad Problemática	14
1.2. Trabajos Previos	16
1.3. Teorías Relacionadas al Tema	20
1.4. Formulación del Problema	32
1.5. Justificación del Estudio	32
1.6. Hipótesis	33
1.7. Objetivos	34
II. Método	35
2.1. Diseño de investigación	36
2.2. Variables, Operacionalización	36
2.3. Población y Muestra	42
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	43
2.5. Métodos de Análisis de Datos	45
2.6. Aspectos éticos	46
III. Resultados	47

3.1. Resultados Descriptivos	48
3.2. Prueba de Hipótesis	63
IV. Discusión	73
V. Conclusiones	78
VI. Recomendaciones	81
VII. Referencias	83
Anexos	
Anexo 01: Matriz de Consistencia	
Anexo 02: Encuesta de Valoración - Clima Organizacional	
Anexo 03: Encuesta de Valoración - Práctica Pedagógica	
Anexo 04: Matriz de Validación	
Anexo 05: Constancia de Aplicación del Instrumento	
Anexo 06: Base de Datos	
Anexo 07: Otras Evidencias	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de variable: Clima Organizacional	38
Tabla 2: Operacionaización de variable: Práctica Pedagógica	40
Tabla 3: Docentes de Educación Superior de Huancavelica	42
Tabla 4: Docentes del IESPP Educación Física Huancavelica	43
Tabla 5: Nivel de Autonomía	48
Tabla 6: Nivel de Estructura	49
Tabla 7: Nivel de Identidad	51
Tabla 8: Nivel de Apoyo	52
Tabla 9: Nivel de Clima Organizacional	54
Tabla 10: Nivel personal	55
Tabla 11: Nivel Institucional	57
Tabla 12: Nivel Interpersonal	58
Tabla 13: Nivel de Didáctica	60
Tabla 14: Nivel de Práctica pedagógica	61
Tabla 15: Valores de correlación	63
Tabla 16: Correlaciones entre Clima Organizacional y Práctica Pedagógica	64
Tabla 17: Correlaciones entre Autonomía y Personal	66
Tabla 18: Correlaciones entre Estructura e Institucional	68
Tabla 19: Correlaciones entre Identidad e Interpersonal	69
Tabla 20: Correlaciones entre Apoyo y Didáctica	71

INDÍCE DE FIGURAS

Figura 1: Nivel de Autonomía	48
Figura 2: Nivel de Estructura	50
Figura 3: Nivel de Identidad	51
Figura 4: Nivel de Apoya	53
Figura 5: Nivel de Organizacional	54
Figura 6: Nivel de Personal	56
Figura 7: Nivel de Institucional	57
Figura 8: Nivel de Interpersonal	59
Figura 9: Nivel de Didáctica	60
Figura 10: Nivel de Práctica Pedagógica	62

RESUMEN

El trabajo de investigación tiene como problema general: ¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y la Práctica Pedagógica desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018? y el objetivo: Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y la Práctica Pedagógica desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018. Tiene como población a docentes de Educación Superior de Huancavelica; la muestra es 10 docentes del Instituto de Educación Física, se aplicó el cuestionario de encuesta sobre el Clima Organizacional y la Práctica Pedagógica con escala tipo Likert; utilizando las técnicas estadísticas llegando a las conclusiones:

Luego de haber analizado los resultados se concluyó que los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Educación Física de Huancavelica muestran una correlación positiva débil, respecto a las variables de Clima Organizacional y Práctica Pedagógica, sus dimensiones autonomía y personal, se encontró una correlación negativa débil; en las dimensiones Estructura e Institucional se precisa que hay una correlación negativa muy débil; las dimensiones de Identidad e Interpersonal presentan una correlación positiva media, por último en las dimensiones Apoyo y Didáctica se observa que hay una correlación negativa muy débil. En tal sentido se acepta la H_0 , se rechaza la H_a , por lo que no existe correlación entre las variable del Clima Organizacional y la Práctica Pedagógica.

Al resultado logrado en la investigación se debe promover charlas, sobre autoestima, estilos de vida, convivencia en la organización, Talleres de inter aprendizaje en los docentes, para optimizar el clima organizacional y el desarrollo de la Práctica Pedagógica.

Palabras claves:

Clima Organizacional y Práctica Pedagógica.

ABSTRACT

The research work has as a general problem: What is the relationship between the Organizational Climate and the Pedagogical Practice from the teaching perspective in the Institute of Higher Education Pedagogical Public Physical Education Huancavelica, 2018? and the objective: Determine the relationship that exists between the Organizational Climate and the Pedagogical Practice from the teaching perspective in the Institute of Higher Education Pedagogical Public Physical Education Huancavelica, 2018. It has as a population teachers of Higher Education of Huancavelica; the sample is 10 teachers of the Institute of Physical Education, the questionnaire of survey on the Organizational Climate and the Pedagogic Practice with Likert type scale was applied; using the statistical techniques reaching the conclusions:

After analyzing the results it was concluded that the teachers of the Institute of Higher Education Pedagogical Physical Education of Huancavelica show a weak positive correlation, with respect to the variables of Organizational Climate and Pedagogical Practice, their autonomy and personal dimensions, a weak negative correlation was found ; in the Structure and Institutional dimensions it is specified that there is a very weak negative correlation; the dimensions of Identity and Interpersonal present a medium positive correlation, finally in the Support and Didactic dimensions it is observed that there is a very weak negative correlation. In this sense, the H_0 is accepted, the H_a is rejected, so there is no correlation between the variables of the Organizational Climate and the Pedagogical Practice.

The result obtained in the research should promote talks, about self-esteem, lifestyles, coexistence in the organization, inter-learning workshops in the teachers, to optimize the organizational climate and the development of Pedagogical Practice.

Keywords:

Organizational Climate and Pedagogical Practice.

I. Introducción

1.1. Realidad Problemática:

Se considera el clima de las organizaciones, la columna vertebral de una organización; trata de cómo es percibido el ambiente de trabajo de los miembros de la empresa para poder desempeñarse; estas apreciaciones obedecen de las acciones, prácticas que cada trabajador desarrolla en la organización. Hay elementos internos y externos que intervienen en el Clima Organizacional como es el aspecto económico el salario justo de la fuerza de trabajo; política basada en leyes y normas emitidas por el estado; social referida a los problemas actuales como la delincuencia, drogadicción y otros; cultural el desarrollo de la ciencia y la tecnología, dentro del contexto social donde se despliega la organización.

La teoría de clima Organizacional de Likert (1951), citado en (Brunet, Clima de trabajo en las organizaciones, 2004), señala, cuanto más cerca se encuentre el clima organizacional de la participación del grupo, optimizan las relaciones entre la dirección y el personal de la institución; también entre más cerca el clima organizacional se encuentre del autoritarismo abusador serán menos buenas las relaciones entre los directivos y docentes. Así también, la falta de valores y problemas éticos que socialmente se viven afectan en el desempeño docente como de los estudiantes, la desigualdad de género, el desarrollo de una sociedad violenta; repercuten directamente en el quehacer cotidiano de los actores educativos. (pág. 35)

. Un clima organizacional propicio permite a los trabajadores a expresar sus opiniones, sentimientos, y espera que la empresa se preocupe por sus necesidades y problemas. En tal sentido un clima laboral favorable eleva la autoestima de los trabajadores e influye en el desempeño docente, en las actividades de la organización, así mismo, el clima organizacional negativo frustra las necesidades del trabajador generándose el deterioro del ambiente laboral.

El clima organizacional depende directamente de la cultura de cada empresa, es decir la personalidad que posee cada compañía, contar con un ambiente motivado para los miembros de la organización,

también la conducta de los mismos sea buena. En la empresa educativa, el clima organizacional es importante para el buen desempeño docente; no debe existir el deterioro del clima institucional generado por la escasa comunicación, valores, democracia, justicia, equidad etc.; que afecta en las relaciones interpersonales entre los trabajadores. El director como líder democrático de la institución debe encaminar a los docentes a desarrollar una educación para todos, asentado en los derechos humanos; el acceso a la enseñanza para los niños, jóvenes y adultos; lo que significa brindar las oportunidades necesarias en coordinación con las instancias superiores educativas.

(Unesco, 1996), un aprendizaje por competencias en la educación; es el conjunto de procedimientos socio afectivo, destrezas cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que acceden llevar a cabo adecuadamente un desempeño docente; una función, actividad o tarea, que desarrolla el docente. La educación basada en competencias es una nueva distribución educativa que intenta dar respuesta a la sociedad del conocimiento. El concepto de competencia, tal y como se entiende en la educación, resulta de las nuevas teorías de cognición y básicamente expresa saberes de construcción.

Por otro lado, el docente desde la práctica pedagógica debe conocer el contenido de lo que enseña y la forma de cómo ello puede tener sentido para sus alumnos; como profesional posee conocimientos, investiga y debe estar actualizado. En el proceso de enseñanza, el docente debe utilizar una expresión considerado, comprensible que origine el dialogo, creando un ambiente de clase positivo, agradable, eficiente que exista la buena relación entre docente y alumno. En tal sentido el docente entrega todo lo que sabe a los alumnos para que ellos puedan construir sus aprendizajes.

Es importante desarrollar la práctica pedagógica del profesional desde una vocación y compromiso social en formar personas competentes, con un pensamiento crítico, habilidades cognitivas, encaminando a los alumnos hacia el conocimiento científico y que todo

lo aprendido les sirva en su vida cotidiana en la interrelación del hombre y la sociedad.

En el ambiente educativo, se conoce que las diversas organizaciones educativas atraviesan por este tipo de problema el escaso clima organizacional que se relaciona con el desempeño docente. Por lo tanto, es importante mejorar el ambiente laboral, las relaciones interpersonales y que las personas se sientan a gusto desarrollándose como profesionales, así mismo los docentes desarrollen competencias emocionales para construir un ambiente adecuado en el aula donde los estudiantes puedan construir sus propios aprendizajes, ser competentes para resolver sus problemas cotidianos.

En el departamento de Huancavelica, los Docentes de los institutos de Educación Superior Pedagógico, si bien manifiestan deber con la tarea educativa, evidenciando en su aptitud, disposición para la actualización profesional, motivación para la investigación, deseos de generar propuestas innovadoras, desarrollarse con éxito en el contexto social y contribuir a nivel local, regional, y nacional. Se observa que hay deterioro del clima organizacional en las Instituciones Educativas, debido a las influencias externas como es el abandono a los docentes por parte de las autoridades estatales, escaso reconocimiento al trabajo pedagógico, incentivo, motivación, creando desequilibrios emocionales que repercuten en su práctica pedagógica , en la formación integral de los estudiantes; de ahí la importancia del clima organizacional para el desarrollo de competencias en la práctica pedagógica y aportar en la formación de profesionales de calidad dentro del magisterio huancavelicano.

1.2. Trabajos Previos

1.2.1. Trabajos Previos a Nivel Internacional

(Aguilera, 2011), en su tesis sobre el "*Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación creando futuro*", sostenido en la Universidad de Alcalá de Henares. Madrid. La población tomada es la Fundación creando futuro, la muestra docentes de 10 Instituciones de

los niveles Básica y Pre básica; la técnica aplicada es una encuesta con el instrumento el cuestionario Multifactorial basado en una metodología descriptiva- experimental llegándose a las siguientes conclusiones:

Respecto al clima organizacional, la mayoría de docentes tienen un ambiente de trabajo agradable, motivados al trabajo en equipo, autonomía en la toma de decisiones, así mismo las decisiones de los líderes de la organización resulta positivamente en el ambiente laboral; y el logro de los objetivos Institucionales.

Se identifican características de liderazgo bastante positivo, con niveles de satisfacción de los líderes hacia los docentes y mutuamente. Tiene una apreciación muy positiva por el esfuerzo al trabajo efectivo de los trabajadores; se rechazan las actitudes de líderes por eludir responsabilidades y pasividad ante la toma de decisiones.

(Lozada, 2013), en su tesis, *“Impacto de los estilos del liderazgo en el clima institucional del bachillerato de la unidad educativa María Auxiliadora” de Riobamba*, sustentado en la Universidad politécnica de Ecuador, la población es el bachillerato de la unidad Educativa María Auxiliadora de la ciudad de Riobamba; la muestra es 223 estudiantes, 219 padres de familia, 45 docentes, 5 administrativos y 5 personas de apoyo; la metodología aplicada es el cuantitativo – cualitativo, la técnica utilizada es la observación, encuesta, entrevista estructurada. Las conclusiones obtenidas son:

Las cualidades de liderazgo que se efectúan en la institución son escasas en el contexto institucional, presenta una relación directa entre el docente y su prosperidad.

Entre los estilos de liderazgo de docentes, estudiantes y padres de familia, declaran que hay liderazgo bueno en la institución; presenta un ambiente con buena motivación y comunicación; así mismo mejorar algunas debilidades con participación de todos los actores educativos en las actividades dispuestas de la gestión institucional.

En el liderazgo transaccional, el porcentaje es bajo relativamente, se considera en un nivel medio. Se observan algunas debilidades como poco interés al trabajo, no toma en cuenta al docente como ser humano.

1.2.2.- Trabajos Previos a Nivel Nacional

(García, 2016), ejecuto la investigación “*El liderazgo del director y su relación con el clima organizacional de las instituciones educativas del nivel secundario en la Red N° 12- UGEL 05 de San Juan de Lurigancho-Lima*”. Sustentado en la UNMSM, Facultad de Educación; el objetivo general. Determinar la relación entre el Liderazgo del director y el Clima organizacional de las instituciones educativas del nivel secundario de la Red N° 12 UGEL 05, San Juan de Lurigancho, Lima 2016; Se utilizó el método descriptivo; la técnica de la encuesta, con el instrumento el cuestionario, los ítems corresponden a las dos variables; el cuestionario con la escala de medición de Likert; se aplicó la encuesta a 110 personas, , constituida por el personal docente de los niveles Inicial, Primaria y secundaria de la I.E del consorcio “Santo Domingo de Guzmán” de S.J Lima. El diseño de investigación es descriptivo correlacional, moderada y además significativa; se llegó a las siguientes conclusiones:

Hay afinidad específica entre liderazgo del director con el clima organizacional al obtener una correlación no paramétrica positiva de valor moderada y altamente significativa. ($Rho= 0.596$, $P= 0.00$)

Se estableció que el Liderazgo del director se relaciona significativamente con la identidad de las instituciones educativas del nivel secundario de la Red N° 12 UGEL 05 – San Juan de Lurigancho, Lima 2015; se obtiene una correlación no paramétrica positiva de valor baja y significativa ($Rho = 0.211$; $p = .0.27$).

Se observa que el liderazgo del director se inspecciona con la motivación en las instituciones educativas del nivel secundario de la Red N° 12 – UGEL 05 – San Juan de Lurigancho, Lima 2015; se logra una correlación no paramétrica positiva de valor moderada y altamente significativa ($Rho = 0.616$; $p = .000$).

(Aguado, 2012)), en su investigación sobre “*Clima organizacional de una institución educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes*”, sustentado en la Universidad San Ignacio de Loyola. Callao-Lima; se aplicó la técnica de encuesta, el instrumento el cuestionario; los ítems son 42 y corresponden a la variable clima organizacional; el diseño de investigación es el descriptivo simple, con muestra de 57 docentes del nivel primaria y secundaria. Las conclusiones son:

Muestra que hay un nivel aprobado de clima organizacional según la perspectiva de los docentes en la institución educativa del distrito de Ventanilla. Los docentes aceptan su contexto de trabajo, satisface sus necesidades e intereses de la comunidad educativa.

Se observa un nivel aceptable de clima organizacional en su dimensión estructura de los docentes en la institución educativa del distrito de Ventanilla. Se conserva que la dimensión de la estructura desde la perspectiva docente, es aceptable en cuanto a las políticas, reglas, procedimientos, trámites, normas, es decir los docentes conocen su estructura organizacional.

Se observa un nivel aceptable de clima organizacional y la extensión identidad de los docentes en la institución educativa del distrito de Ventanilla. Se asevera que hay sentimientos de pertenencia a la institución en el trabajo en equipo, con responsabilidad y además de compartir sus ideas, pensamientos con los trabajadores de la organización.

(Mendoza, 2011), la investigación realizada es “*Relación entre Clima institucional y Desempeño docente en Instituciones Educativas de Inicial de la Red N°9 - Callao*” Lima, sustentado en la Universidad San Ignacio de Loyola –Lima; es una investigación descriptivo correlacional con muestra de 45 docentes de 6 instituciones educativas de educación inicial de la Red N° 9 –Callao. El objetivo general: Identificar la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N° 9-Callao; se utilizó la técnica de la encuesta, con el instrumento de cuestionario de tipo escala

de Likert. Para mostrar la confiabilidad de los instrumentos se usó el coeficiente Alpha de Cronbach. Las conclusiones muestran:

Hay correspondencia entre clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de inicial de la Red N° 9 Callao, se estima una correlación contenida entre clima institucional y desempeño docente, por lo tanto a destacado clima institucional mejor es el desempeño docente.

Observamos que hay una relación moderada entre el procedimiento institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de inicial de la Red N° 9 Callao; se perfecciona que a buen proceder institucional, el desempeño de los docentes, es bueno.

Se muestra una relación entre dinámica institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de inicial de la Red N° 9 Callao; demuestra una correlación moderada por lo tanto se perfecciona que si los docentes desarrollan buena dinámica institucional, el desempeño docente, es bueno.

1.3. Teorías Relacionadas al Tema

Teorías Relacionadas al Clima Organizacional

Para conocer y conceptualizar la teoría sobre el clima organización y la Práctica Pedagógica docente, es muy importante tener en cuenta la definición del clima organizacional como el contexto agradable, saludable influenciado por las emociones de los miembros de una organización, tiene relación con la motivación y afecta en la conducta y comportamiento de sus miembros. En cuanto el clima organizacional sea positivo el desempeño laboral de los integrantes ayuda a mejorar la imagen de la empresa; además influye en el desarrollo de su autonomía, estructura, identidad y apoyo.

La práctica pedagógica docente se considera como el escenario, donde el docente dispone de su experiencia profesional, conocimientos, didáctica para abrir espacios de aprendizaje de los estudiantes; enfoca su pensamiento en lo personal, institucional, interpersonal. Se fundamenta en un proceso de reflexión, conceptualización sistematización de la

realidad educativa, pedagógica y social teniendo en cuenta la teoría y la práctica.

(Silva, 1995), muestra que el clima organizacional es el ambiente psicológico que surge de los hechos, tipos de gestión y las políticas empresariales; reflejándose en las relaciones interpersonales entre los trabajadores, teniendo en cuenta los valores institucionales. Entonces un clima organizacional conveniente concibe buena imagen como organización frente a la sociedad; así mismo el aspecto emocional externo de los trabajadores interviene en el clima laboral interno, en las actitudes, maneras de proceder de los trabajadores en el ámbito organizacional.

(Schneider, 1975), enfoca al clima organizacional como una característica propia de la organización; se tiene en cuenta las actividades que el sujeto realiza en interrelación con los demás. En consecuencia, el clima organizacional es la percepción personal de los miembros de una organización, pueden ser temporales susceptibles a cambios. El clima organizacional es también considerado como un atributo psicológico del individuo, se relaciona con la motivación, autoestima, genera satisfacción en la conducta de la persona en el ámbito de la organización.

(Viñas, 2007), refiere sobre el clima organizacional como un indicador de calidad en las instituciones educativas. Los directivos y el personal deben trabajar en la mejora del clima generando un espacio agradable donde los estudiantes, el personal docente administrativo y padres de familia gocen de un ambiente estable, se sientan motivados y encuentren satisfacción para el trabajo cotidiano. La convivencia pacífica y armónica de todos los empleados dentro de la institución educativa es la impulso primordial para arreglar los conflictos que se presenten en algún momento. Es preciso que en las estructuras educativas exista una cultura de conciliación, resolución tranquila y ocurrente de los problemas como una posición esencial para el trato proactiva de todos los miembros.

(Brunet, El clima de trabajo en las organizaciones , 2011), supone al clima organizacional como un acumulado de características propias de la organización, como el ambiente agradable para el desempeño

laboral, así mismo se diferencian de otras organizaciones en el beneficio, servicios, aspecto económico, organigrama que brindan y son relativamente firmes en el tiempo; además intervienen en la conducta de los empleados dentro de la organización.

Manifiesta sobre la dimensión de autonomía del clima organizacional, relaciona con la responsabilidad, independencia de ideas, pensamientos de los individuos en la organización. El aspecto principal de esta dimensión es que la persona debe ser autónoma, Independiente en la toma de decisiones.

(Litwin, clima organizacional, exploración de un concepto, 1998), el clima organizacional es el ambiente de calidad de una organización, vista por sus miembros; la forma como interviene en la convivencia de los mismos; así mismo se describe los valores, características psicosociales y actitudes de una organización. Por lo tanto estas características, actitudes repercuten en la motivación de los componentes y determinan su conducta en el grupo.

En la dimensión de la estructura del clima organizacional, se considera como la apreciación que tienen los miembros de la organización sobre las reglas, procedimientos, políticas, trámites, niveles jerárquicos y otras restricciones a los que se ven enfrentados los trabajadores; así mismo puede intervenir en la percepción que los colaboradores tienen del ambiente.

(Wiemann, 2011), sustentan que la caracterización organizacional se puede relacionar claramente con la identificación mutua, puesto que, a medida que la persona se identifica con el grupo, define su propia identidad. Además manifiestan que la identificación organizacional se logra al evidenciar en la persona su desempeño, lealtad, responsabilidad, honestidad para con la organización. Es importante destacar que el estudio de la caracterización organizacional es de gran interés para las empresas, que mediante ello se logra tener un mejor desempeño por los empleados y mayor éxito de las organizaciones; la

persona identificada con la organización se orienta al resultado de los objetivos.

(Chiavenato, Administración de los recursos Humanos, 2009), define que el clima organizacional es el ambiente que surge de la interrelación de los órganos de la organización, donde la motivación existente favorece y proporciona satisfacciones a las necesidades particulares de los trabajadores de la organización. Un clima laboral favorable eleva la autoestima del personal e interviene directamente en el desempeño en las actividades de la organización, por otro lado el clima organizacional negativo frustra las necesidades del trabajador generándose el deterioro del ambiente laboral. Sobre el clima organizacional en la dimensión de apoyo se refiere al estímulo, reconocimiento agradecimiento que recibe el trabajador de parte del superior, el líder como reconoce el trabajo que realiza en la empresa y le brinda su apoyo, motiva, incentiva cuando lo necesita.

El clima organizacional y los Estados Emocionales

(Manen, 2004), manifiesta que el maestro debe tener dominios académicos, competencias emocionales que le permitan estar consciente de su práctica pedagógica. Las aptitudes emocionales son habilidades que permite al docente interactuar con los demás, permitiéndole tener una satisfacción personal en el contexto.

(Uribe, 2002), manifiesta que el docente debe contar con una serie de capacidades en las que se incorpore las habilidades emocionales, el manejo de las emociones, automotivación, empatía para construir un ambiente apropiado dentro del aula, que permita a los estudiantes compartan sus conocimientos, experiencias favoreciendo a la construcción de sus propios aprendizajes.

Las emociones crean un efecto en las personas que pueden ser agradables desagradables, del mismo modo ayuda a conocerse así mismo. Tiene Influencia en la memoria, la percepción y el pensamiento; si el docente presenta emociones negativas como estar enojado, su desempeño docente será negativo, el aprendizaje de los alumnos no será

satisfactorio, por el contrario si existe un buen estado emocional del maestro los aprendizajes serán buenos en los estudiantes.

(Goleman, 1996), explica que el estado emocional en la organización es muy importante, los líderes deben establecer, mantener un ambiente bueno donde los participantes se consideren formados y motivados para el trabajo. Es importante que la organización cuente con un clima emocional adecuado, donde el talento humano se desarrolle en equipo y la producción sea de calidad.

Según Goleman la inteligencia general, tiene dos componentes: conciencia social, que se considera como la percepción que se tiene por los demás, el talento social, como se establece la conciencia. El conocimiento social implica que la persona aprenda a formalizar sus emociones en relación con los demás, a comprender los sentimientos y pensamientos de los otros. Admite que la conciencia social está preparada por una empatía elemental, (Percibir las impresiones, pensamientos de los demás), una sintonía (escuchar de manera receptiva), la exactitud empática (comprender las ideas, propósitos de los otros), una razón social (comprender la existencia del mundo social)

En la organización educativa, el líder que dirige debe tener compromiso con el docente en el trato adecuado, motivador, crear ambientes de relaciones interpersonales, respetando las decisiones de los demás, lograr que el maestro desarrolle su práctica pedagógica con los estudiantes satisfactoriamente. El director como líder institucional debe motivar y convertir a los maestros en guías de la acción educativa, reconociendo su trabajo cotidiano como educador, en un ambiente de paz, armonía, comunicación adecuada abierto al dialogo.

Las relaciones interpersonales son interacciones que se ocasionan entre dos o más personas en el ambiente mutuo, explícito como en el hogar, la comunidad, centro de labor o cualquier otro tipo de estructura. Las relaciones interpersonales generan efectos de convivencia de armonía, satisfacción, motivación que cada trabajador experimenta en la organización. Un clima organizacional y las relaciones interpersonales de

los trabajadores son significativas al interior de la familia de la organización, reconoce que el sujeto se desarrolle vinculado; la comunicación y la convivencia se muestren como elementos determinantes para el resultado de los objetivos, metas y se espera el crecimiento de la empresa.

(Dalton, 2007), sostiene, el sujeto como ser social se relaciona con los demás, su comunidad, familia, ambientes laborales donde están en contacto con otras personas, debe aprender a convivir pacíficamente, saber comunicarse, intercambiar sus ideas, pensamientos, conocimientos, y experiencias. En el plano laboral, las buenas relaciones humanas producen al trabajo eficaz y eficiente. Las relaciones interpersonales hacen referencia al trato mutuo de comunicación entre los trabajadores; ello repercute de forma positiva en el clima organizacional, permite que exista un ambiente agradable, motivador.

En conclusión para un adecuado clima organizacional debe existir una relación interpersonal entre los trabajadores, por lo tanto debe desplegar sus experiencias comunicativas, lograr un compromiso organizacional y tener autoridad del estilo de liderazgo democrático.

Teorías Relacionadas a la Práctica Pedagógica

La Práctica Pedagógica docente, no es solamente la entrega de conocimientos, si no también favorece a la formación de los estudiantes competentes, fortaleciendo su autonomía y adaptabilidad en un contexto de cambios y desafíos. Desde la perspectiva docente, el profesor es considerado un profesional libre, reflexivo sobre la práctica diaria, tiene en cuenta los conocimientos de enseñanza y aprendizaje en el aula; de modo que su acción recogida prepare el avance íntegro de los actores que advierten en el proceso educativo.

(Freire, 2004), sostiene que la práctica del educador parte de reflexionar manera crítica sobre su práctica docente, y su proceder con los alumnos. El fundamento principal y deber del docente es respetar la dignidad del estudiante, autonomía, identificación en el proceso de su formación. Es significativo que el pedagogo reflexione sobre su práctica

pedagógica de manera permanente en el marco político-social, económico y cultural de la educación, así mismo incluye a la aptitud pedagógica del educador, que no solo se refiere a sus conocimientos teóricos y comprensibles; es necesario tener en cuenta el contexto real donde se ejecuta la acción educativa.

El proceso de formación docente debe ser permanente porque el maestro está en constante actualización de conocimientos, teorías sobre su práctica docente enmarcado el proceso de saber, hacer y ser desde su quehacer profesional.

(Zuluaga, 2006), manifiesta que el docente tiene un conocimiento llamado saber didáctico que desarrolla en el aula; es la pedagogía la disciplina educativa que define la forma de enseñar teniendo en cuenta el trabajo con personas en formación; como son formas de pensar diferentes, lograr aprendizajes más allá de los conocimientos del área, manejar conflictos, crear conciencia, basados en un modelo educativo para enseñarle al estudiante; así mismo el manejo de sus relaciones, su familia, el pensamiento crítico frente a los medios que lo rodean, sus hábitos, formas de convivencia. Este saber pedagógico también se refiere a la reflexión del docente en la práctica de enseñanza para elaborar y aplicar metodológicas, estrategias y técnicas según contextos, edades, grupos, recursos, ritmos de aprendizaje y otros.

(Chile, 2003), precisa el desempeño docente como la acción que realiza el educador en cuanto a sus capacidades profesionales para la disposición y mejora de la enseñanza, la creación de lugares propicios para el aprendizaje, el uso de instrumentos metodológicos, evaluación de los aprendizajes. Es decir el profesor aplica sus conocimientos, habilidades, destrezas, experiencias adquiridas en su carrera profesional dentro del aula con los estudiantes.

(Wilson, 1996), manifiesta sobre la práctica pedagógica docente como una tarea profesional que requiere de un saber logrado en forma ordenada y continúa para ofrecer un servicio relevante a la sociedad con significancia social en el campo educativo. El trabajo profesional de los

docentes está determinado por sus conocimientos y como se desarrolla en la práctica pedagógica por resultados. El maestro entonces debe ampliar, paralelamente a sus dominios académicos las aptitudes emocionales que le permitan estar más consecuente de su desenvolvimiento y resultado profesional. Las competencias emocionales son habilidades que permiten interactuar con los demás de forma grata y encamina al logro de éxitos profesionales y propios.

El desempeño docente enfoca a los caracteres que muestre el formador en la institución de acuerdo a los patrones educativos. Es trascendente destacar que el desempeño de los docentes se orienta por competencia; saber actuar, solucionar problemas del contexto utilizando sus capacidades, habilidades, conocimientos; pero lamentablemente en algunas realidades educativas el desempeño por competencias es una debilidad. Fierro J. (2003).

(Becerril, 1999), manifiesta que la experiencia docente son las actividades de aprendizaje que el maestro desarrolla con estudiantes; teniendo en cuenta los conocimientos adquiridos por él en condiciones sociales, históricas e institucionales y adquiere una significación trascendente tanto para la sociedad como para el maestro. En esas condiciones los maestros se direccionan en torno a la búsqueda de identidad individual, conciencia social, tener sentimientos de aceptación social.

La práctica docente, es un sumario por el que se consideran los conocimientos logrados acerca de la acción de educar; enseñar y aprender; por la tanto debe realizarse en un ambiente de trabajo óptimo, con aulas adecuadas, materiales didácticos apropiados que motiven a la reflexión y la investigación de docentes, alumnos orientados al resultado de aprendizajes significativos, se desarrolle competencias de calidad en los estudiantes.

(Berstein, 1998), considera a la práctica pedagógica como un contexto social donde el maestro realiza acciones cotidianas de enseñar y aprender; además considera como una categoría metodológica, es decir

un objeto conceptual , estratégico y toma en cuenta a cuatro elementos fundamentales: los estudiantes, centro de la acción educativa en el proceso del aprendizaje al adquirir conocimientos desde la teoría - práctica y es el agente que determina si el conocimiento adquirido en su formación es de calidad, que le servirá en su carrera profesional; el docente es considerado como el sujeto soporte de la práctica que se considera como mediador, guía, orientador en el aprendizaje de los alumnos que parte desde su autorreflexión y autoanálisis de su práctica pedagógica. El saber pedagógico que son los conocimientos adquiridos por los estudiantes teniendo en cuenta los contenidos relevantes en el currículo y la institución; ambiente donde acontece el acto de enseñar y aprender.

En tal sentido la práctica docente es un quehacer cotidiano que facilita el desarrollo de las acciones de aprendizaje con eficiencia, y calidad educativa.

Dimensiones de la Práctica Pedagógica

Dimensión 1: Personal

El Docente como un individuo social y humano, es considerado como una persona con cualidades, características, ideales, proyectos, motivaciones y problemas; por lo tanto la práctica docente es un quehacer diario del educador. Como persona, las medidas que toma en su trabajo profesional adquieren un carácter exclusivo, de acuerdo a su pensamiento social, como ser histórico que analiza el presente para construir un futuro. Es importante tener en cuenta la experiencia del docente, práctica pedagógica, vida cotidiana y trabajo, razones que motivaran su elección vocacional, impresiones de éxito y fracaso, su predominio profesional hacia el futuro.

Dimensión 2: Institucional

La escuela instituye un ambiente organizacional donde se desarrolla la práctica pedagógica educativa, es el espacio más significativo de socialización competitiva; en la cual los estudiantes asimilan conocimientos, saberes: conocer, hacer y saber ser. En este sentido, el

colegio es un ambiente formativo donde cada maestro tributa sus destrezas, planes personales y sapiencias a una tarea educativa normal. La reflexión sobre la dimensión ubica las características institucionales que intervienen en la práctica pedagógica docente, la conducta, comunicación entre colegas y autoridades; los saberes y prácticas de enseñanza, liderazgo, el trabajo colaborativo que se socializan en la institución.

Dimensión: 3 Interpersonal

La práctica pedagógica docente se basa en las relaciones de los actores que resultan del trabajo educativo: alumnos, docentes, director, padres de familia. Estas relaciones son complicadas, pues los actores educativos tienen otras características, metas, objetivos, ideas, reflexiones, etc. Es preciso deliberar sobre el clima Institucional que son espacios donde la participación del docente es importante; se comunica, interrelaciona con los actores de la educación.

Dimensión: 4 Didáctica

Describe al cargo del docente como agente que, a través de los métodos de enseñanza, ubica, destina, prepara y mira la interacción de los alumnos con el saber compuesto culturalmente constituido y construyan su propio conocimiento. En este sentido, el docente facilita los conocimientos, enseña utilizando métodos, estrategias, estilos; construye y planifica el trabajo pedagógico con los estudiantes y enfrenta los problemas de la práctica pedagógica. (Molina, 2006).

La práctica pedagógica docente tiene representación social, teniendo en cuenta los méritos y acciones de los implicados en el asunto educativo (alumnos, docentes y la colectividad educativa), así mismo intervienen los aspectos teóricos, filosóficos, psicológicos plasmados en el PEI. De este modo; los educadores son los autorizados de emitir los procesos de aprendizaje y reproducción de conocimientos, de recrearlos a través de la comunicación continua, inmediata y profunda con estudiantes en el aula.

Bases teóricas que sustentan la práctica pedagógica docente

Teorías Psicológicas del aprendizaje.

Jean Piaget, de acuerdo al constructivismo manifiesta; el estudiante es el que edifica sus convenientes saberes, aprende en su quehacer diario con sus oportunas prácticas y relación con el medio; se inicia con los diseños de los saberes previos. El Docente es el organizador de la mejora y la facultad de los alumnos, su rol más significativo es implantar un ambiente de conexión, de respeto y autoconfianza para el estudiante originando también que construyan sus propios aprendizajes.

John Watson, de acuerdo a su teoría del conductismo considera que el aprendizaje responde a los estímulos del ambiente que le rodea. El docente debe conocer y utilizar los recursos especializados, conductuales (Didáctica, formas, metodología eventos conductuales), todo ello para el producto eficiente de su enseñanza y el aprendizaje de sus alumnos.

Maslow, de acuerdo a su teoría del humanismo, admite el bienestar máximo de las personas jerárquicamente, según la preferencia de autorrealizaciones por lo que es firme y continuo. El docente adapta, guía en el trabajo pedagógico, utiliza los materiales didácticos con los estudiantes para desarrollar su auto aprendizaje y creatividad de los estudiantes. El docente es el facilitador de la capacidad admitida de autorrealización de los alumnos.

Ausubel, en su teoría cognitiva, asevera que el aprendizaje es explicativo cuando los distintos conocimientos se unen en la estructura cognitiva del alumno, esto ocurre cuando los distintos conocimientos se relacionan con sus saberes previos, considera que aprender significa opinar y plantear, emplear diseños de organizadores previos, mapas conceptuales, a través de los cuales los alumnos puedan construir relaciones significativas. Es el docente que debe llevar a la experiencia y reflexión los temas de utilidad de los alumnos, realizar la retroalimentación para el resultado de aprendizajes propios. También debe conocer y hacer uso de habilidades en el proceso enseñanza-aprendizaje.

Vygotsky, en su teoría histórico cultural, considera el aprendizaje como un conjunto primordial; la interacción social se convierte en el motor

de mejora; actúan agentes que orientan al niño ampliar sus capacidades cognitivas, se refiere la zona de desarrollo próximo, el niño puede hacer por sí solo, o puede hacer con la ayuda de un adulto. Así el docente es considerado como el intermediario del desarrollo de las estructuras mentales en el alumno y construya su aprendizaje.

Competencia Pedagógica

(Rivadeneira, 2016), la competencia pedagógica de los docentes; son conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas y cualidades que posee el docente para intervenir en la formación, orientación integral del estudiante.

Convertir su experiencia en praxis pedagógica es una de las cualidades más relevantes del docente. Las habilidades que utiliza para desarrollar una sesión de aprendizaje se conoce como competencias didácticas, es decir el estudio de los procesos de aprendizaje; trasladar a los estudiantes los contenidos, informaciones y transformar a conocimientos mediante la reflexión pedagógica, se conoce como las competencias pedagógicas.

Las competencias que debe desarrollar el docente: Planificar el proceso de enseñanza-aprendizaje, diversificar los contenidos disciplinares, dar información, conocimientos comprensibles y bien organizados, manejo de las nuevas tecnologías, planificar las actividades académicas, elección del método, materiales educativos, desarrollar una comunicación adecuada con los estudiantes, evaluar, reflexionar sobre su práctica pedagógica docente.

(Tobon, 2015), muestra, en la dirección de las competencias, está centrada a formalizar la eficacia de los procesos de aprendizaje de los estudiantes mediante dos contribuciones: evaluación de la eficacia de la práctica y de la formación académica que brinda la institución. Evaluar la calidad de aprendizajes de los estudiantes de acuerdo a su desempeño, en situación de criterios establecidos que identifican los saberes de los estudiantes y serán validados con instrumentos, evidencias. El enfoque por competencias que desarrolla la institución desde la gestión; la formación de calidad de los estudiantes desde el

currículo; la evaluación nos permitirá tomar decisiones, lo que implica tener criterios de potenciar el talento humano.

1.4. Formulación del Problema:

1.4.1.- Problema General:

¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y la Práctica Pedagógica desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018?

1.4.2.- Problemas Específicos

- ¿Qué relación existe entre la Autonomía y lo Personal desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018?
- ¿Qué relación existe entre la Estructura y lo Institucional desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018?
- ¿Qué relación existe entre la Identidad y lo Interpersonal desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018?
- ¿Qué relación existe entre el Apoyo y la Didáctica desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018?

1.5. Justificación del Estudio:

Las demandas de la colectividad requieren permanente formación y aprendizaje de los profesionales en general, en especial de aquellos que se desempeñan en el campo educativo. El nivel académico que ofrezcan las instituciones formadoras será una condición para mejorar el servicio educativo.

Otra posición es tener en cuenta los efectos de diversas investigaciones que existen sobre la formación inicial docente, lo que ayuda a identificar insuficiencias, problemas en su práctica pedagógica. Por lo tanto, es importante estudiar el clima organización en las Entidades educativas que interviene en la práctica docente, factor determinante en la

mejora educativa del entorno. Así mismo tiene relevancia en la imagen institucional, formar estudiantes competentes para el mercado laboral. La etapa emocional es importante en el estudio del clima organizacional como un elemento que incurre decisivamente en los aspectos expresivos y mentales de los docentes de las instituciones educativas; de allí es importante tomar conciencia de la necesidad de formar climas propicios que ayudarán al excelente desempeño docente.

En las Instituciones de Educación Superior , se desarrolla una educación cuya misión es formar profesionales habilitados que actúen como ciudadanos comprometidos, justos en el desarrollo social, lo que representa que la educación superior no es formar profesionales con amplios conocimientos, habilidades, es desempeñarse con éxito en su profesión; así mismo recibe una formación profesional completa con caracteres, aptitudes de enfrentarse a los desafíos de la globalización educativa, donde se considera a la educación como motor de desarrollo de la sociedad.

En el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, se observa un deterioro del clima organizacional generado por la inactividad, el escaso compromiso del líder con el trabajo institucional, motivación a los docentes por los superiores, acompañamiento pedagógico. Estas actitudes no crean un ambiente adecuado en el desempeño docente, no permite el desarrollo de las actividades pedagógicas en las aulas.

1.6. Hipótesis:

1.6.1.- Hipótesis General:

Existe relación entre el Clima Organizacional y la Práctica Pedagógica desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018

1.6.2.- Hipótesis Específicos

- Existe la relación entre la Autonomía y lo Personal desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018.

- Existe la relación entre la Estructura y lo Institucional desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018.
- Existe la relación entre la Identidad y lo Interpersonal desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018.
- Existe la relación entre el Apoyo y la Didáctica desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018

1.7. Objetivos:

1.7.1.- Objetivo General:

Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y la Práctica Pedagógica desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018

1.7.2.- Objetivos Específicos.

- Determinar la relación que existe entre la Autonomía y lo Personal desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018.
- Determinar la relación que existe entre la Estructura y lo Institucional desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018.
- Determinar la relación que existe entre la Identidad y lo Interpersonal desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018.
- Determinar la relación que existe entre el Apoyo y la Didáctica desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018.

II. Método

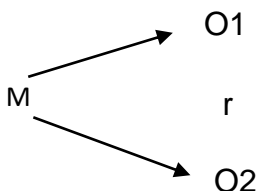
En el trabajo de investigación se aplica el método científico, se tiene en cuenta utilizar procedimientos, técnicas, instrumentos y estrategias para solucionar el problema proyectado de la investigación, así como construir los resultados mediante la ratificación de la hipótesis.

(severo, 1981), manifiesta, que el método es un camino, un orden, conectado directamente al objeto de estudio. La aplicación y demostración metodológica en la investigación contribuyen a una afirmación relativa a las leyes del conocimiento en general

2.1. Diseño de investigación.

(Carrasco, 2006), afirma que el diseño es un método donde se utiliza procedimientos y técnicas que guían la formulación del problema, establece aplicar los procedimientos cuyo propósito es dar respuesta y comprobar la hipótesis; tener estrecha reciprocidad con la naturaleza del problema y el objetivo de la investigación. El diseño como elemento guía, orienta al investigador para dar argumento al problema de investigación.

El trabajo de investigación se apoya en el diseño no experimental, descriptivo correlacional, la notación es:



Dónde:

M= Muestra. Docentes de Educación Superior de Huancavelica

O₁= Variable 1. Clima Organizacional

O₂= Variable 2. Práctica Pedagógica

R = relación entre las dos variables (V1 – V2)

La ventaja y la intención de los estudios correlacionales es conocer el procedimiento de las variables, si tiene relación la variable 1 y la variable 2.

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Clima Organizacional

Definición conceptual de la variable Clima Organizacional.

(Roobins, 2004), Clima organizacional, es la forma que un empleado revela el ambiente que los rodea. Esta mencionado a las características del medio ambiente de trabajo, las cuales son apreciadas por los trabajadores y producen resultados en el conducta laboral.

Definición operacional de la variable Clima organizacional

(Chiavenato, Clima organizacional , 2009) , clima organizacional se describe al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está identificado a la calidad de motivación de los trabajadores.

2.2.2. Definición Conceptual de la variable Práctica Pedagógica

(Avalos, 2002), la práctica pedagógica es considerado, como el eje que expresa las acciones curriculares de la formación docente, la teoría y la práctica, se utiliza todo tipo de acciones, como preparar materiales, organizar una clase, ofrecer recursos a los alumnos para el aprendizaje.

Definición operacional de la variable Práctica Pedagógica.

(Chevallard, 1997), define como la capacidad que tiene el docente en convertir el saber que posee (analizado) al saber reconocido de ser enseñado, el docente precisa experiencias de su conocimiento de tal forma que los educandos se apropien de él.

Operacionalización de variables

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO: Clima Organizacional y la Práctica Pedagógica desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física – Hvca, 2018.

AUTOR : Bachiller Zenaida Octavia Almonacid Alvitres.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1 Clima Organizacional	<p><i>Robbins (2004)</i> “Clima organizacional” es la forma que un empleado percibe el ambiente que los rodea. Esta referido a las características del medio ambiente del trabajo, las cuales son percibidas directa e indirectamente por los trabajadores y causan repercusiones en el comportamiento laboral.</p>	<p>Está relacionado el clima organizacional con la autonomía en la responsabilidad, la independencia de los individuos en el trabajo.</p>	Autonomía	<ol style="list-style-type: none"> 1. Demuestra valores personales. 2. Manifiesta su independencia en la toma de decisiones. 3. Demuestra fortaleza para solucionar problemas. 4. Expresa sentimientos y emociones. 5. Muestra motivación pedagógica. 6. Muestra actitud positiva en el trabajo Institucional. 	<p>Ordinal.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nunca. • A veces • Raras veces • Casi siempre • Siempre
	<p><i>Chiavenato I (2009)</i> “Administración de recursos humanos” El clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está ligado al grado de motivación de los empleados.</p>	<p>Está relacionado a las políticas, reglas, procedimientos y niveles jerárquicos de una organización con el clima organizacional, puede condicionar la percepción que los colaboradores tienen sobre su centro de trabajo.</p>	Estructura	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conoce la organización de la Institución. 2. Participa en la Elaboración de los instrumentos de gestión. 3. Organiza actividades Institucionales.. 4. Toma de decisiones Institucionales. 5. Apertura al dialogo. 	

		<p>Evoca el sentimiento de pertenencia hacia la organización.</p> <p>Identificación de los trabajadores con los objetivos de la empresa y que tan orgullosos se sienten de formar parte de ella.</p>	<p>Identidad.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificación Institucional 2. Orgullo de pertenencia a la Institución. 3. Compromiso con la metas. 4. Demuestra participación en el trabajo Institucional. 5. Participa en la mejora institucional. 6. Demuestra sentimientos de trabajo Institucional. 	
		<p>Está relacionado con la consideración, agradecimiento. Se refiere al estímulo y al apoyo que recibe un empleado de su superior y otros.</p>	<p>Apoyo.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Demuestra Satisfacción laboral. 2. Equidad en trabajo institucional. 3. Reconoce el aporte efectuado. 4. Demuestra apoyo en los problemas. 5. Materiales y medios adecuados. 6. Condiciones de trabajo. 7. Relaciones de comunicación adecuada. 	

<p>Variable 2.</p> <p>Practica pedagógica</p>	<p>Avalos (2002) <i>Profesores para Chile. Historia de un proyecto.</i> La práctica pedagógica es el eje que articula todas las actividades curriculares de la formación docente, la teoría y la práctica en la cual se aplica todo tipo de acciones, como preparar materiales, organizar una clase, brindar recursos a los estudiantes para el aprendizaje.</p>	<p>Está relacionada con la práctica pedagógica. Se basa en la reflexión del docente como ser histórico capaz de analizar su presente con miras a la construcción de su futuro.</p>	<p>Personal</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Con frecuencia lee libros pedagógicos. 2. Redacta experiencias pedagógicas. 3. Actitud positiva en los proyectos de innovación. 4. Actualización e innovación constante. 5. Dedicación exclusiva al trabajo docente. 6. Elabora objetivos y metas para el Aprendizaje. 	<p>Ordinal.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nunca. • A veces • Raras veces • Casi siempre • Siempre
		<p>Enfatiza las características institucionales que influyen en las prácticas, a saber: las normas de comportamiento y comunicación entre colegas y autoridades;</p>	<p>Institucional</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. La Institución viene posicionando en el mercado educativo. 2. Relaciones interpersonales. 3. Liderazgo en el trabajo Institucional. 4. Educación en valores en la práctica pedagógica. 5. Trabajo en equipo Institucional. 	

		los saberes y prácticas de enseñanza que se socializan en la organización.		6. Transparencia en la gestión institucional.	
		La práctica docente se fundamenta en las relaciones entre los actores de la educación; docentes, directores, alumnos y padres de familia. Constituye un ambiente de clima organizacional.	Interpersonal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Intercambio de experiencias pedagógicas.. 2. Toma en cuenta la participación de los estudiantes. 3. Desarrolla tutoría con los estudiantes. 4. Plantea normas de convivencia.. 5. Recibe estímulo, felicitación al trabajo pedagógico. 	
		Se refiere al papel del docente como agente que, a través de los procesos de enseñanza, orienta, dirige, facilita los conocimientos para los alumnos puedan construir su propio aprendizaje.	Didáctica.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aplica estrategias de aprendizaje. 2. Planifica el aprendizaje de los estudiantes. 3. Utiliza métodos y técnicas de aprendizaje. 4. Elabora secuencia didáctica por competencias. 5. Articulación de la Práctica e Investigación. 6. Elabora instrumentos de evaluación. 	

2.3. Población y Muestra

2.3.1.- Población.

Tamayo y Tamayo. M (2004), manifiesta que la población es un conjunto de personas de igual diversidad, precisada por el estudio. La población es también el total del fenómeno a estudiar, poseen características comunes observables para ser aprendidas y da comienzo a los datos de la investigación.

El trabajo de investigación tiene a una población de docentes de Educación Superior de Huancavelica.

Tabla 1: Docentes de Educación Superior de Huancavelica

Institutos	Nombrados	Contratados	Total de la Población
IEST Hvca	13	20	33
IESPP Hvca	18	12	30
IESPPEF Hvca	08	02	10

Fuente: CAP de Docentes de Educación Superior.

2.3.2.- Muestra

Carrasco, S. (2009), define que la muestra es un subconjunto de la población, es equitativa y las consecuencias que se logran en la muestra, se ordena a los elementos de la población de estudio.

En el trabajo de investigación, se aplica la muestra censal; cuando la muestra es menor cantidad; es decir toda la población. La muestra censal son 10 educadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica.

Tabla 2: Docentes del IESPP Educación Física Huancavelica

Docentes por Área	Cantidad
Formación General	02
Formación Especializada Educación Física.	08
Total	10

Fuente: CAP Institucional.

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

2.4.1.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Carrasco, S. (2009), manifiesta que, técnica es el conjunto de instrumentos y medios a través de los cuales se efectiviza el método. La técnica es importante en la investigación, define la estructura y organiza la investigación; permite recolectar la información y datos para procesarlos, analizarlos y presentar los resultados. Cada técnica tiene su propia metodología para ser tratado, analizado y dar su explicación.

Se aplicó la encuesta como técnica para el recojo de información.

Instrumento

Es la herramienta utilizada por el investigador para recoger la información de la muestra; es importante en el trabajo de la investigación para reunir datos; se usan de acuerdo a la naturaleza y tipos del problema y del proyecto de la investigación. Es también conocido como materiales de observación o herramientas de comprobación. Carrasco S. (2008)

Carrasco S. (2009), afirma que la escala de Likert, es una herramienta de varios ítems que refleja una actitud positiva o negativa acerca de un estímulo o referente, sobre hechos y fenómenos generales del contexto. Cada uno de los ítems adquiere una cantidad de respuestas que se explica.

El cuestionario aplicado fue la escala tipo Likert; el cuestionario de encuesta para la variable Clima organizacional es de 24 ítems; para la variable Práctica pedagógica es de 23 ítems; las alternativas de oposiciones están entre los valores: 0 (Nunca), 1 (A veces), 2 (Raras veces), 3 (Casi siempre) y 4 (Siempre). La aplicación se formalizó a los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica.

2.4.2.- Validez y confiabilidad del instrumento

(Tamayo, 2004), instituye que la validez de un instrumento de investigación habilita la coherencia para evaluar con integridad, precisión autenticidad y pertenencia todo aquello que se desea calcular. La validez también se refiere al grado de que una prueba facilita información clara y precisa para la toma de decisión.

La confiabilidad tiene que ver con la exactitud del procedimiento de medición; un instrumento es confiable cuando la comprobación permite obtener los mismos resultados varias veces en un determinado tiempo.

Validez

El instrumento aplicado en el Trabajo de investigación fue validado por tres expertos dando la confiabilidad del instrumento.

Validación del Instrumento por Expertos

Apellidos y Nombres	Grado	Valoración
Castillo Mendoza, Helsides Leandro	Dr. En Ciencias de la Educación	75% (Buena)
Escobar Sánchez, Arturo.	Mag. En Gestión educativa	75% (Buena)
Huayllani Palomino, Víctor	Mg. En Psicología Educativa.	75% (Buena)

Fiabilidad

Se describe al valor en que su aplicación frecuentada al mismo sujeto u objeto produce consecuencias similares o permanentes con aproximaciones previas.

Estadística de confiabilidad del Instrumento

Instrumento de la variable	Alfa de Cron Bach	Ítems
Clima Organizacional	0,931	24
Práctica Pedagógica	0,878	23

La medida de fiabilidad mediante el alfa de Cron bach, asume que los ítems en escala de Likert miden un solo constructo y están correlacionados. Cuanto más cerca se encuentra el valor del coeficiente Alfa de Cron Bach a 1 es buena; el resultado obtenido. Ambos instrumentos presentan confiabilidad por presentar valores de 0.931 y 0.878 de acuerdo a la escala de valoración de Cron bach. (Base de datos)

Escala de alfa de Cronbach:

- De 0,00 a 0,20 = Muy baja
- De 0,21 a 0,40 = Baja
- De 0,41 a 0,60 = Regular
- De 0,61 a 0,80 = Aceptable
- De 0,81 a 1,00 = Elevada

2.5. Métodos de Análisis de Datos

Método Científico

(Ramon, 2007), el método científico es el medio diseñado que se persigue en la investigación para revelar los tratados de presencia de los métodos objetivos, extender y profundizar los conocimientos logrados, alcanzar a demostrarlos con rigor racional y evidenciar.

Método Analítico- Sintético

Estudia los hechos, parte de la desintegración de la esencia de estudio en sus partes para su tratado de manera particular (observaciones); luego se articulan las partes para su tratado de manera holística e integral (síntesis).

Para conseguir los resultados de los antecedentes del trabajo de investigación, se manipuló el software, SPSS22; para la base de datos

de utilizó Microsoft Excel 2010. Los resultados se representan tablas, cuadros, base de datos y la interpretación.

Procedimiento.

- Se aplicó el cuestionario de encuesta a la muestra seleccionada, para recoger información sobre las variables y sus dimensiones.
- Se calcularon los resultados en una base de datos del libro de Microsoft Excel 2010, así mismo se ejecutó los cálculos estadísticos utilizando el programa SPSS traducción 22
- Se ejecutó el análisis de los resultados, sobre los niveles de Clima organizacional, Práctica pedagógica en los docentes y sus dimensiones
- Se compuso las conclusiones y recomendaciones como los resultados logrados.

2.6. Aspectos éticos

El trabajo de investigación, expresa originalidad, se respetó el esquema de la Universidad, fue desarrollado con el grupo encuestado, docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física de Huancavelica. Es propio de la investigadora.

III.- Resultados

3.1. Resultados Descriptivos

Resultados descriptivos de Clima Organizacional

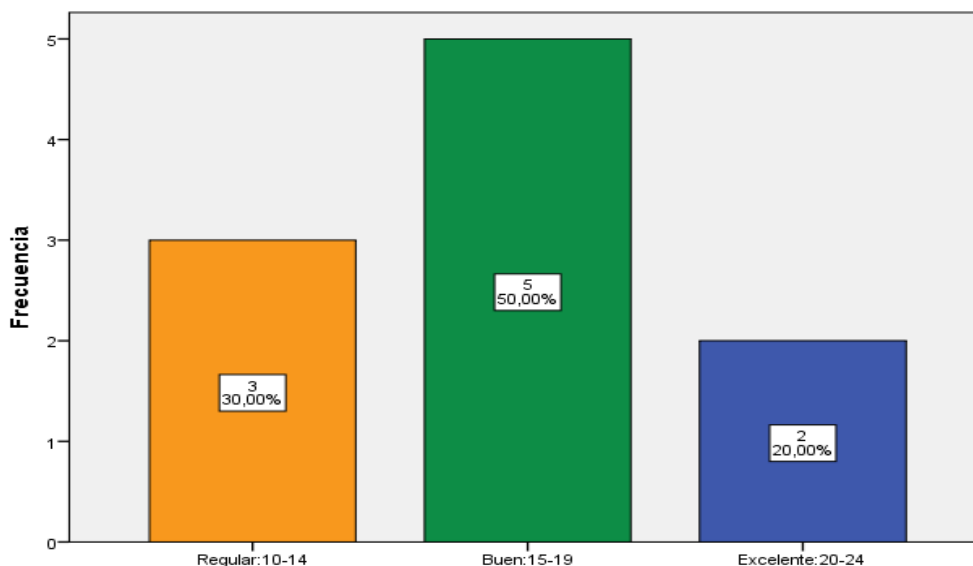
Tabla 3: Nivel de Autonomía

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular:10-14	3	30,0
Buen:15-19	5	50,0
Excelente:20-24	2	20,0
Total	10	100,0

Fuente: Base de datos de la investigadora – SPSS V22

Tabla N° 5, se observa los efectos de la dimensión autonomía desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica 2018; 3 docentes opinaron que el nivel de autonomía es regular. Mientras que 5 docentes señalan que dicha dimensión es buena; y finalmente, 2 docentes señalan que el nivel de autonomía es excelente en el instituto en mención. Observar la siguiente figura:

Figura 1: Nivel de Autonomía



Fuente: Datos de la Tabla N° 5

En la Figura N° 1, observamos los resultados porcentuales de la dimensión autonomía desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica 2018; el 30% de docentes opinaron que el nivel de autonomía es regular. Así mismo el 50% de docentes señalan que la dimensión es buena. Finalmente el 20% de docentes señalan que el nivel de autonomía es excelente en la Institución.

En la Tabla N° 5 y Figura N° 1, se observa que el nivel predominante de autonomía según la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica 2018, es bueno; expresa que desde la perspectiva docente, según su criterio, manifiestan valores personales, expresan y manejan mejor sus emociones y sentimientos.

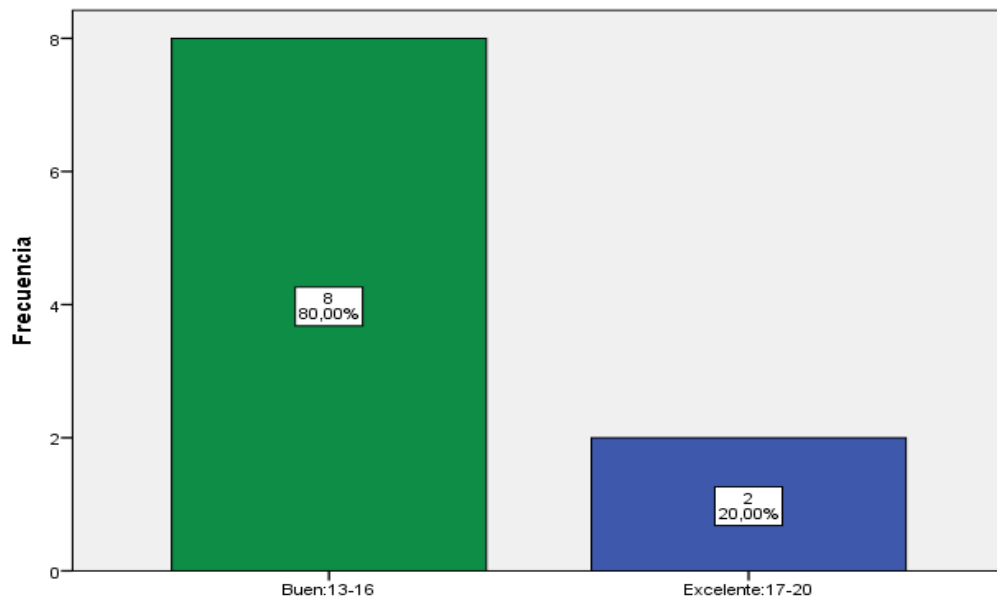
Tabla 4: Nivel de Estructura

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Buen:13-16	8	80,0
Excelente:17-20	2	20,0
Total	10	100,0

Fuente: Base de datos de la investigadora – SPSS V22

En la Tabla N° 6, se logra resultados de la dimensión estructura desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica 2018, 8 docentes opinaron que el nivel de estructura es bueno, 2 docentes señalan que el nivel de estructura es excelente en el instituto en de referencia. Observar la siguiente figura:

Figura 2: Nivel de Estructura



Fuente: *Datos de la Tabla N° 6*

En la Figura N° 2, se observa los resultados porcentuales de la dimensión estructura desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018. Significa que el 80% de docentes señalan que en dicha dimensión es buena. Así mismo el 20% de docentes señalan que el nivel de estructura es excelente en el instituto.

En la Tabla N° 6 y Figura N° 2; se observa que el nivel predominante de estructura según la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018, es bueno. Esto significa que desde la perspectiva del docente se han logrado definir una jerarquía dentro de una organización. También conocen bien la organización, participan de manera comprometida en los instrumentos de gestión y existe un buen dialogo en la entidad educativa.

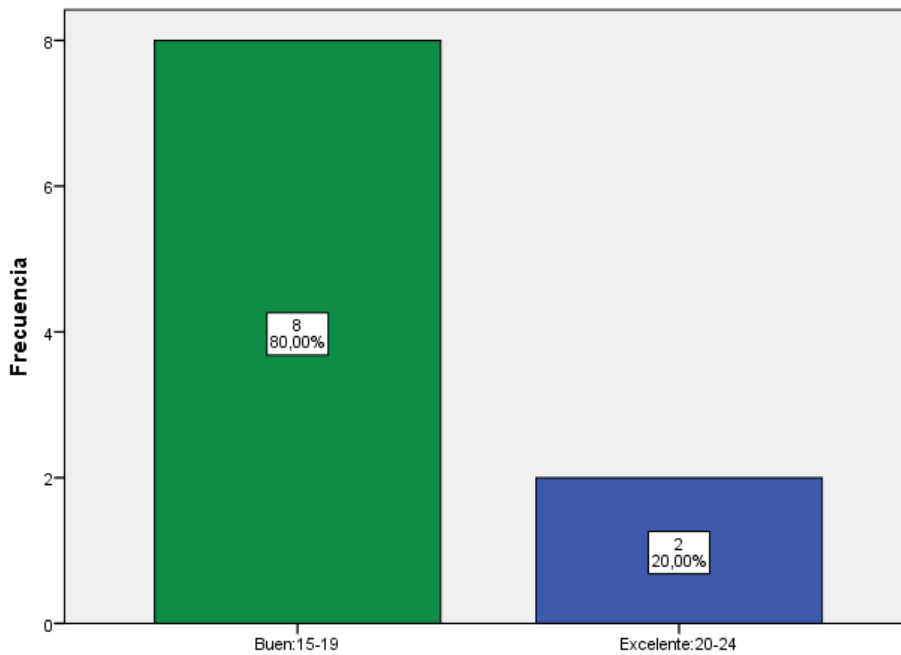
Tabla 5: Nivel de Identidad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Buen:15-19	8	80,0
Excelente:20-24	2	20,0
Total	10	100,0

Fuente: *Base de datos de la investigadora – SPSS V22*

En la Tabla N° 7, se aprecia los resultados de la dimensión identidad desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica 2018; 8 docentes expresan que el nivel de identidad es bueno; 2 docentes señalan que el nivel de identidad es excelente en el instituto de Educación Física de Huancavelica. Observar la siguiente figura:

Figura 3: Nivel de Identidad



Fuente: *Datos de la Tabla N° 7*

La Figura N° 3, presenta los resultados porcentuales de la dimensión identidad desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica 2018; el 80% de docentes señalan que el nivel de identidad es bueno. También el 20% de docentes señalan que el nivel de identidad es excelente en el instituto.

Tabla N° 7 y Figura N° 3, se observa que el nivel sobresaliente de identidad según la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018 es bueno. Significa que desde la perspectiva del docente han logrado identificarse con la institución, ya que se sienten orgullosos de pertenecer a la Institución, demostrando compromiso y trabajo en equipo.

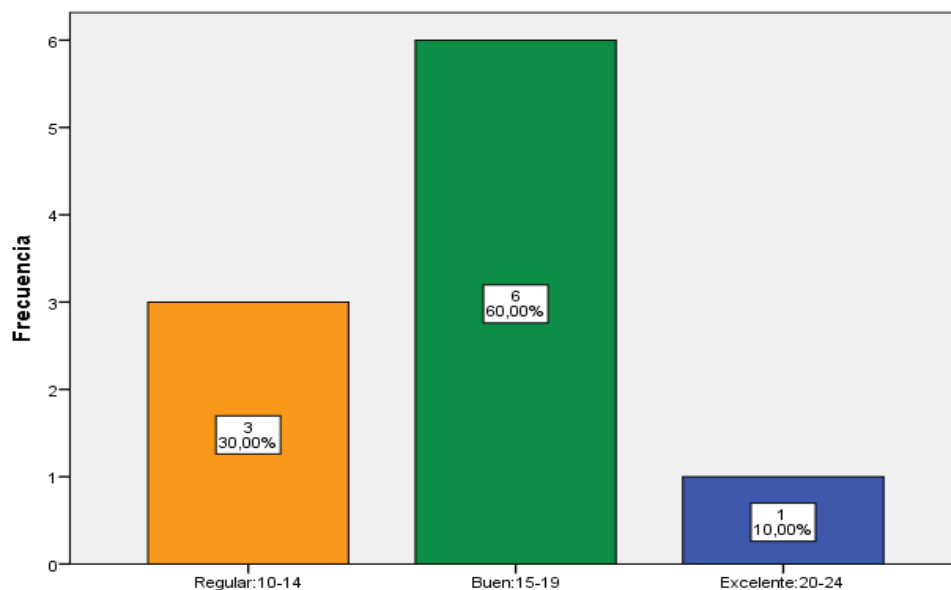
Tabla 6: Nivel de Apoyo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular:10-14	3	30,0
Buen:15-19	6	60,0
Excelente:20-24	1	10,0
Total	10	100,0

Fuente: *Base de datos de la investigadora – SPSS V22*

En la Tabla N° 8, los resultados de la dimensión apoyo desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica 2018; resulta que 3 docentes responden que el nivel de apoyo es regular. Así mismo 6 docentes señalan que el apoyo es bueno; finalmente 1 docente responde que el nivel de apoyo es excelente en el Instituto mencionado. Para mejor conocimiento véase la siguiente figura:

Figura 4: Nivel de Apoyo



Fuente: *Datos de la Tabla N° 8*

En la Figura N° 4, se observa los resultados porcentuales de la dimensión apoyo desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica ,2018. Se observa que el 30% de docentes opinaron que el nivel de apoyo es regular. Mientras, que el 60% de docentes señalan que el nivel de apreciación en la dimensión apoyo es buena. Finalmente, el 10% de docentes señalan que el nivel de apoyo es excelente en dicho instituto.

Se observa en la Tabla N° 8 y Figura N° 4, que el nivel predominante de apoyo según la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018, es bueno. Esto opina que desde la perspectiva del docente sienten agrado laboral, hay una igualdad en el trabajo en un ambiente propicio, una comunicación abierta y fluida, son considerados, estimulados por sus superiores al trabajo que realizan.

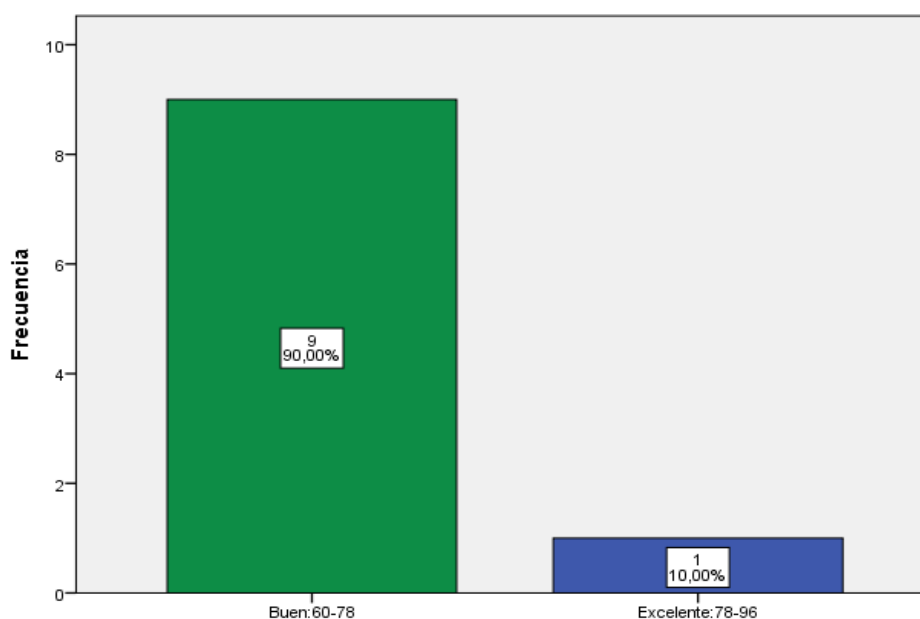
Tabla 7: Nivel de Clima Organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Buen:60-78	9	90,0
Excelente:78-96	1	10,0
Total	10	100,0

Fuente: *Base de datos de la investigadora – SPSS V22*

En la Tabla N° 9, se observa los resultados de la variable clima organizacional desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica 2018; 9 docentes opinaron que el nivel de clima organizacional es bueno; 1 docente señala que el nivel de clima organizacional es excelente en el instituto en mención. Observar la siguiente figura:

Figura 5: Nivel de Clima Organizacional



Fuente: *Datos de la tabla N° 9*

En la Figura N° 5, se observa los resultados porcentuales de la variable clima organizacional desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018; el 90% de docentes señalan que el clima organizacional es buena.

Finalmente, el 10% de docentes señalan que el nivel de clima organizacional es excelente en dicho instituto.

En resumen en la Tabla N° 9 y Figura N° 5, se observa que el nivel predominante de clima organizacional según la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica 2018, es bueno significa que desde la perspectiva de los docentes sienten que hay un buen ambiente de trabajo entre los miembros de la organización; existe la autonomía, estructura, identidad, y apoyo en el instituto.

Resultados descriptivos de Práctica Pedagógica

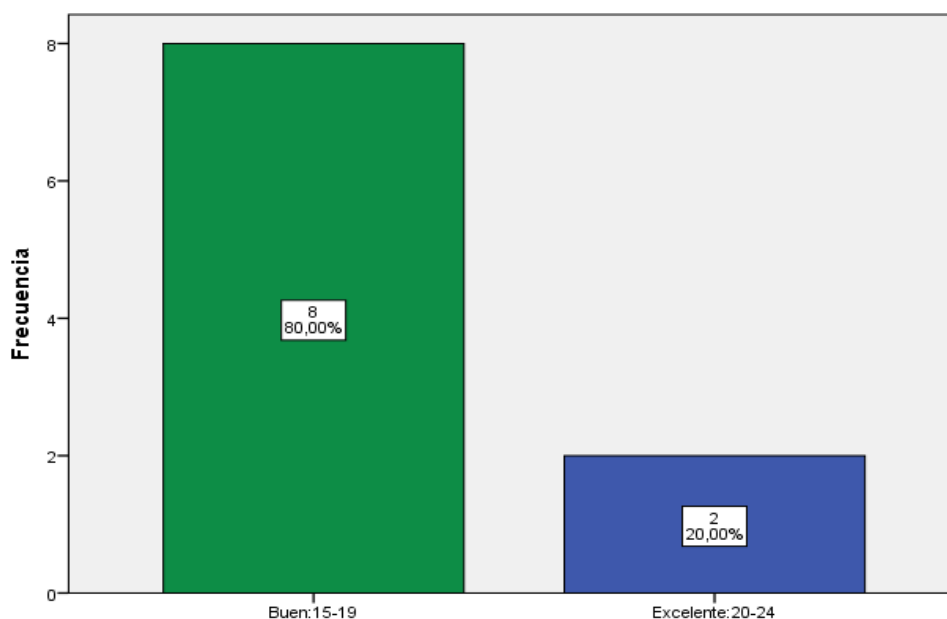
Tabla 8: Nivel personal

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Buen:15-19	8	80,0
Excelente:20-24	2	20,0
Total	10	100,0

Fuente: *Base de datos de la investigadora – SPSS V22*

Se observa en la Tabla N° 10, los resultados de la dimensión personal desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica 2018; 8 docentes opinaron que el nivel personal es bueno y 2 docentes señalan que el nivel personal es excelente en el instituto en mención. Observar la siguiente figura:

Figura 6: Nivel de Personal



Fuente: Datos de la Tabla N° 10

La Figura N° 6, muestra los resultados porcentuales de la dimensión personal desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018. El 80% de docentes señalan que los resultados logrados en la dimensión personal son buenos. Finalmente, el 20% de docentes señalan que el nivel de personal es excelente en el instituto mencionado.

En la Tabla N° 10 y Figura N° 6, se muestra los resultados, que el nivel predominante de personal según la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018, es bueno; significa que desde la perspectiva de los docentes existe una buena reflexión de su práctica pedagógica y son capaces de analizar su presente con miras a la construcción de su futuro, se tiene una actitud positiva en los proyectos de innovación.

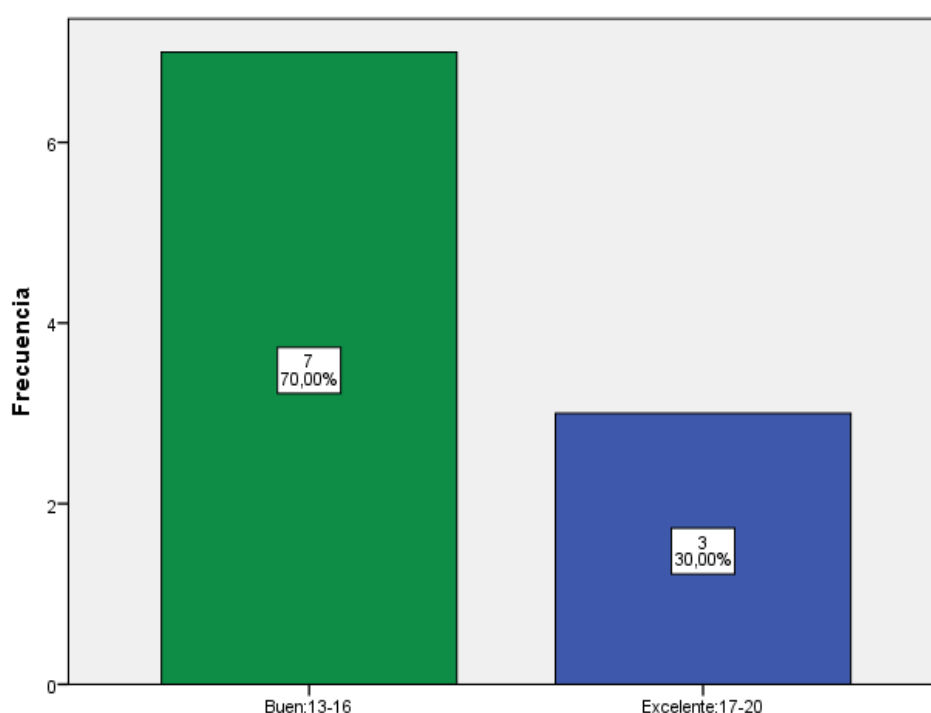
Tabla 9: Nivel Institucional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Buen:13-16	7	70,0
Excelente:17-20	3	30,0
Total	10	100,0

Fuente: *Base de datos de la investigadora – SPSS V22*

En la Tabla N°11, se muestra los resultados de la dimensión institucional desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018. 7 docentes opinaron que el nivel de institucional es bueno. Mientras, 3 docentes señalan que el nivel de institucional es excelente en el instituto mencionado. Véase la siguiente figura:

Figura 7: Nivel de Institucional



Fuente: *datos de la Tabla N° 11*

En la Figura N° 7, se observa los resultados porcentuales de la dimensión institucional desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica 2018, el

70% de docentes señalan que el nivel de dimensión es buena. El 30% de docentes señalan que el nivel institucional es excelente en el instituto.

En la Tabla N° 11 y Figura N° 7, se detalla que el nivel predominante de institucional según la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018, es bueno. Esto significa que desde la perspectiva de los docentes la institución tiene una buena posición en el mercado, se desarrolla un liderazgo compartido, valores institucionales, trabajo en equipo.

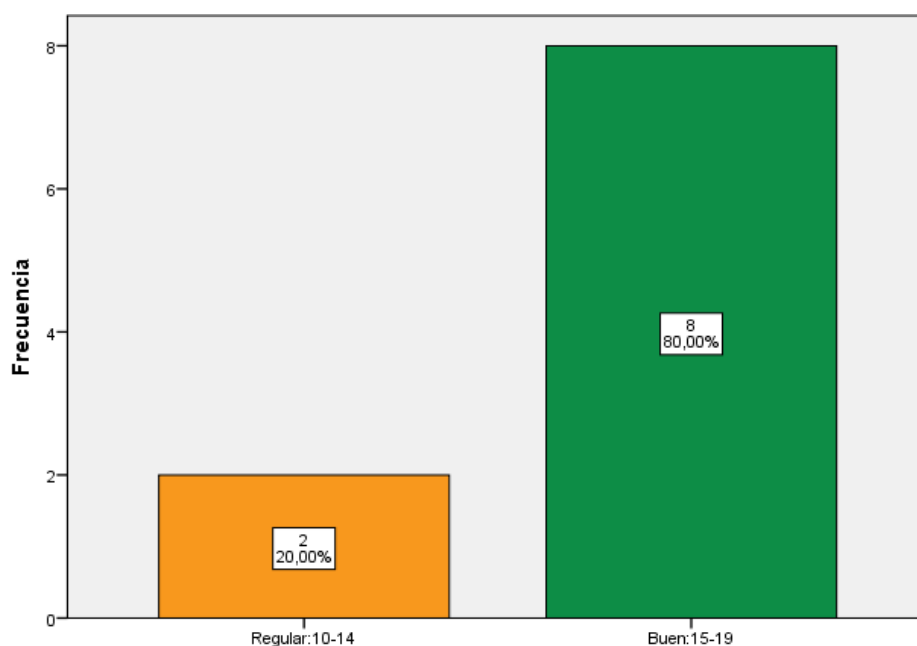
Tabla 10: Nivel Interpersonal

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular:10-14	2	20,0
Buen:15-19	8	80,0
Total	10	100,0

Fuente: *Base de datos de la investigadora – SPSS V22*

En la Tabla N° 12, se muestra los resultados de la dimensión interpersonal desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica 2018, 2 docentes opinaron que el nivel de interpersonal es regular, 8 docentes señalan que el nivel de interpersonal es bueno en el instituto en mención. Véase la siguiente figura.

Figura 8: Nivel de Interpersonal



Fuente: *Datos de la Tabla N° 12*

En la Figura N° 8, se observa los resultados porcentuales de la dimensión interpersonal desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica 2018, el 20% de docentes responden en esta dimensión al nivel regular. Finalmente, el 80% de docentes señalan que el nivel de interpersonal es bueno.

Los resultados en la Tabla N° 12 y Figura N° 8, demuestran, que el nivel predominante de interpersonal según la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018, es bueno. Esto significa que desde la perspectiva de los docentes la institución tiene una buena relación interpersonal las cuales están basadas en las relaciones entre los actores de la educación; docentes, directores, alumnos y padres de familia. Establece un ambiente de clima organizacional adecuado.

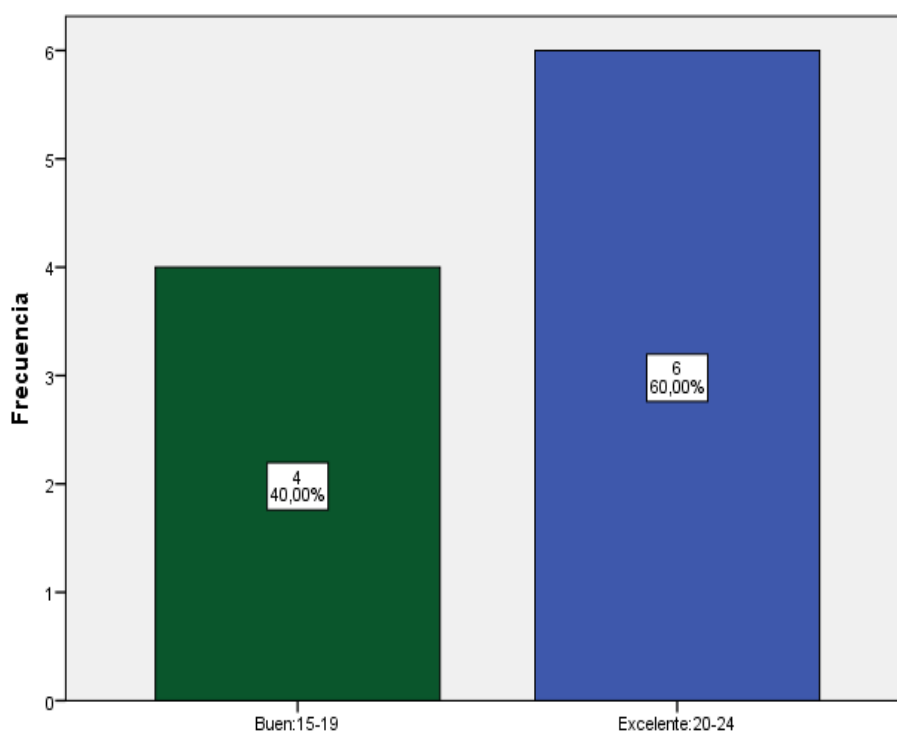
Tabla 11: Nivel de Didáctica

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Buen:15-19	4	40,0
Excelente:20-24	6	60,0
Total	10	100,0

Fuente: *Base de datos de la investigadora – SPSS V22*

En la Tabla N° 13, se aprecia los resultados de la dimensión didáctica desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018. Donde, 4 docentes opinaron que el nivel de didáctica es bueno. También, 6 docentes señalan que el nivel de didáctica es excelente en el instituto en mención. Observar la siguiente figura:

Figura 9: Nivel de Didáctica



Fuente: *Datos de la Tabla N° 13*

En la Figura N° 9, se observa los resultados porcentuales de la dimensión didáctica desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018. Donde, el 40% de docentes señalan que el nivel de didáctica es bueno. Finalmente, el 60% de docentes señalan que el nivel de didáctica es excelente en dicho instituto.

Los resultados de la Tabla N° 13 y Figura N° 9, responden que el nivel predominante de didáctica según la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018, es excelente. Expresa que desde la perspectiva de los docentes en el instituto hay una excelente administración en el papel del docente como agente, ya que a través de los procesos de enseñanza, orienta, dirige, facilita los conocimientos, utiliza una adecuada metodología, estrategias para los alumnos puedan construir su propio aprendizaje.

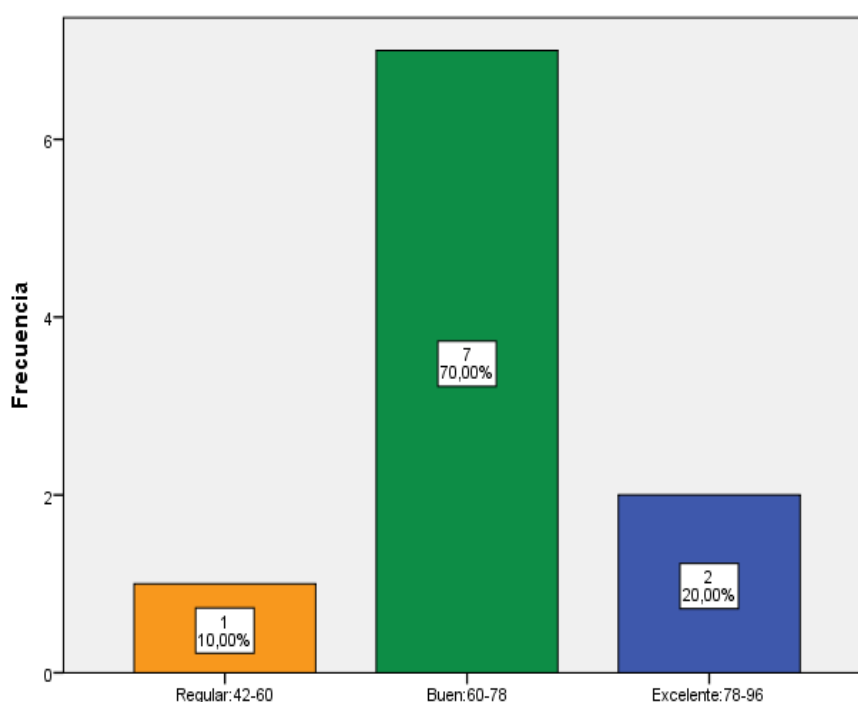
Tabla 12: Nivel de Práctica pedagógica

T	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
	Regular:42-60	1	10,0
	Buen:60-78	7	70,0
	Excelente:78-96	2	20,0
	Total	10	100,0

Fuente: *Base de datos de la investigadora – SPSS V22*

Se observa en la Tabla N° 14, los resultados de la variable práctica pedagógica desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018. 1 docente opinó que el nivel de práctica pedagógica es regular. Por otro lado 7 docentes señalan que se desarrolla una buena práctica pedagógica, finalmente, 2 docentes señalan que el nivel de práctica pedagógica es excelente en el instituto. Observar la siguiente figura:

Figura 10: Nivel de Práctica Pedagógica



Fuente: *Datos de la tabla N° 14*

En la Figura N° 10, se observa los resultados porcentuales de la variable práctica pedagógica desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018. El 10% de docentes opinaron que el nivel de práctica pedagógica es regular; el 70% de docentes señalan que el nivel de la variable práctica pedagógica es bueno. Finalmente, el 20% de docentes señalan que el nivel de práctica pedagógica es excelente en el instituto.

Los resultados de la Tabla N° 14 y Figura N° 10, muestran, que el nivel predominante de práctica pedagógica según la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018, es bueno. Significa que desde la perspectiva de los docentes hay una buena práctica pedagógica en el instituto ya que muchos de ellos han logrado desarrollar sus capacidades profesionales en el proceso de enseñanza en ambientes favorables para el aprendizaje de los estudiantes. Así mismo desarrollan una educación de calidad, teniendo en cuenta la inclusión, equidad; es decir universalizar el acceso a la enseñanza para todos.

3.2. Prueba de Hipótesis

La investigación de tipo no experimental, tiene como fin buscar la correlación entre dos variables para lo cual es necesario tener en cuenta la siguiente tabla, para conocer el tipo de correlación que pudiera existir entre ellos:

Tabla 13: Valores de correlación

Tipo de correlación	Valor
Correlación negativa perfecta	-1
Correlación negativa muy fuerte	-0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte	-0,75 a -0,89
Correlación negativa media	-0,50 a -0,74
Correlación negativa débil	-0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil	-0,10 a -0,24
No existe correlación alguna	-0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media	+0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte	+0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta	+1

Fuente: Oseda, et. al (2018)

El estadígrafo utilizado para el cálculo de correlación fue Spearman, por tener una escala ordinal y para validar la hipótesis planteada; también se realizó con la prueba de significancia.

Prueba de hipótesis general

La hipótesis de investigación proyectada es: Existe la relación entre el clima organizacional y la práctica pedagógica desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018

1. Planteamiento de hipótesis estadístico:

Hipótesis nula:

$$H_0 (\rho > 0,05)$$

No concurre la relación significativa entre el clima organizacional y la práctica pedagógica desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018

Hipótesis alterna:

$$H_1 (\rho \leq 0,05)$$

Existe la relación significativa entre el clima organizacional y la práctica pedagógica desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018

2. Nivel de significancia o riesgo

$$\alpha = 0,05 \quad (5\%)$$

3. Estadígrafo de prueba:

Rho de Spearman y de significancia

4. Calcular los valores de la prueba estadística.

Tabla 14: Correlaciones entre Clima Organizacional y Práctica Pedagógica

			Clima organizacional	Práctica pedagógica
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,043
		Sig. (bilateral)	.	,906
		N	10	10
	Práctica pedagógica	Coeficiente de correlación	,043	1,000
		Sig. (bilateral)	,906	.
		N	10	10

Fuente: *Base de datos de la investigadora – SPSS V22*

Se observa en la tabla N° 16, que no existe correlación alguna entre el clima organizacional y la práctica pedagógica, con valor de 0,043. Presenta una relación positiva débil.

5. Regla de decisión.

Se acepta H_0 : si la significancia bilateral asintótica es mayor que el nivel de significancia teórica.

Se acepta H_1 : si el nivel significancia bilateral asintótica es menor e igual que el nivel de significancia teórica.

6. Decisión estadística.

Como, la significancia bilateral asintótica (0,906) es mayor que el nivel de significancia teórica (0,05), se acepta la H_0 (hipótesis nula) y se rechaza la H_1 (hipótesis alterna). Es decir, estadísticamente el nivel de significancia o de error encontrada es de 90,6% mayor a lo permitido al 5%. Por lo tanto, no existe la relación significativa entre el clima organizacional y la práctica pedagógica.

7. Conclusión estadística.

No existe la relación significativa entre el clima organizacional y la práctica pedagógica desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018, con un nivel de significancia de 0,906 mayor de 0,05 y $\rho=0,043$.

Prueba de hipótesis específicos

Hipótesis específica N° 1

La hipótesis de investigación planteada es: Existe la relación entre la autonomía y lo personal desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018

1. Planteamiento de hipótesis estadístico:

Hipótesis nula:

$H_0 (\rho > 0,05)$

No existe la relación significativa entre la autonomía y lo personal desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018

Hipótesis alterna:

H₁ ($\rho \leq 0,05$)

Existe la relación significativa entre la autonomía y lo personal desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018

2. Nivel de significancia o riesgo

$\alpha = 0,05$ (5%)

3. Estadígrafo de prueba:

Rho de Spearman y de significancia

4. Calcular los valores de la prueba estadística.

Tabla 15: *Correlaciones entre Autonomía y Personal*

			Autonomía	Personal
Rho de Spearman	Autonomía	Coefficiente de correlación	1,000	-,456
		Sig. (bilateral)	.	,185
		N	10	10
	Personal	Coefficiente de correlación	-,456	1,000
		Sig. (bilateral)	,185	.
		N	10	10

Fuente: *Base de datos de la investigadora – SPSS V22*

La tabla N° 17, demuestra que, existe una relación negativa débil entre la autonomía y lo personal de -0,456

5. Regla de decisión.

Se acepta H₀: si la significancia bilateral asintótica es mayor que el nivel de significancia teórica.

Se acepta H₁: si el nivel de significancia bilateral asintótica es menor e igual que el nivel de significancia teórica.

6. Decisión estadística.

La significancia bilateral asintótica (0,185) es mayor que el nivel de significancia teórica (0,05), se acepta la H_0 (hipótesis nula) y se rechaza la H_1 (hipótesis alterna). Es decir, estadísticamente el nivel de significancia o de error encontrada es de 18,5% mayor a lo permitido al 5%. Por lo tanto, no existe la relación significativa entre la autonomía y lo personal.

7. Conclusión estadística.

Existe la relación negativa débil pero no es significativa entre la autonomía y lo personal desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018, con un nivel de significancia de 0,185 mayor de 0,05 y $\rho = -0,456$.

Hipótesis específica N° 2

La hipótesis de investigación planteada es: Existe la relación entre la estructura y lo institucional desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018

1. Planteamiento de hipótesis estadístico:

Hipótesis nula:

$H_0 (\rho > 0,05)$

No existe la relación significativa entre la estructura y lo institucional desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018

Hipótesis alterna:

$H_1 (\rho \leq 0,05)$

Existe la relación significativa entre la estructura y lo institucional desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018

2. Nivel de significancia o riesgo

$\alpha = 0,05$ (5%)

3. Estadígrafo de prueba:

Rho de Spearman y de significancia

4. Calcular los valores de la prueba estadística.

Tabla 16: Correlaciones entre Estructura e Institucional

			Estructura	Institucional
Rho de Spearman	Estructura	Coeficiente de correlación	1,000	-,179
		Sig. (bilateral)	.	,621
		N	10	10
	Institucional	Coeficiente de correlación	-,179	1,000
		Sig. (bilateral)	,621	.
		N	10	10

Fuente: *Base de datos de la investigadora – SPSS V22*

La tabla N° 18, muestra que existe una relación negativa muy débil entre la estructura y lo institucional de -0,179

5. Regla de decisión.

Se acepta H_0 : si la significancia bilateral asintótica es mayor que el nivel de significancia teórica.

Se acepta H_1 : si el nivel de significancia bilateral asintótica es menor e igual que el nivel de significancia teórica.

6. Decisión estadística.

La significancia bilateral asintótica (0,621) es mayor que el nivel de significancia teórica (0,05), se acepta la H_0 (hipótesis nula) y se rechaza la H_1 (hipótesis alterna). Es decir, estadísticamente el nivel de significancia o de error encontrada es de 62,1% mayor a lo permitido en las ciencias sociales que es de 5%. Por lo tanto, no existe la relación significativa entre la Estructura y lo Institucional.

7. Conclusión estadística.

Existe la relación negativa muy débil pero no es significativa entre la estructura y lo institucional desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018, con un nivel de significancia de 0,621 mayor de 0,05 y $\rho = -0,179$.

Hipótesis específica N° 3

La hipótesis de investigación planteada es : Existe la relación entre la identidad y lo interpersonal desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018.

1. Planteamiento de hipótesis estadístico:

Hipótesis nula:

$H_0 (\rho > 0,05)$

No existe la relación significativa entre la identidad y lo interpersonal desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018

Hipótesis alterna:

$H_1 (\rho \leq 0,05)$

Existe la relación significativa entre la identidad y lo interpersonal desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018

2. Nivel de significancia o riesgo

$\alpha = 0,05$ (5%)

3. Estadígrafo de prueba:

Rho de Spearman y de significancia

4. Calcular los valores de la prueba estadística.

Tabla 17: Correlaciones entre Identidad e Interpersonal

			Identidad	Interpersonal
Rho de Spearman	Identidad	Coeficiente de correlación	1,000	,544
		Sig. (bilateral)	.	,104
		N	10	10
	Interpersonal	Coeficiente de correlación	,544	1,000
		Sig. (bilateral)	,104	.
		N	10	10

Fuente: Base de datos de la investigadora – SPSS V22

La tabla N° 19, muestra que existe una relación positiva media entre la identidad y lo interpersonal de 0,544.

5. Regla de decisión.

Se acepta H_0 : si la significancia bilateral asintótica es mayor que el nivel de significancia teórica.

Se acepta H_1 : si el nivel de significancia bilateral asintótica es menor e igual que el nivel de significancia teórica.

6. Decisión estadística.

Como, la significancia bilateral asintótica (0,104) es mayor que el nivel de significancia teórica (0,05), se acepta la H_0 (hipótesis nula) y se rechaza la H_1 (hipótesis alterna). Es decir, estadísticamente el nivel de significancia o de error encontrada es de 10,4% mayor a lo permitido en las ciencias sociales que es de 5%. Por lo tanto, no existe la relación significativa entre la Identidad y lo Interpersonal.

7. Conclusión estadística.

Existe la relación positiva media pero no es significativa entre la identidad y lo interpersonal desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018, con un nivel de significancia de 0,104 mayor de 0,05 y $\rho=0,544$.

Hipótesis específica N° 4

La hipótesis de investigación planteada es: Existe la relación entre el apoyo y didáctica desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018

1. Planteamiento de hipótesis estadístico:

Hipótesis nula:

$H_0 (\rho > 0,05)$

No existe la relación significativa entre el apoyo y didáctica desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018

Hipótesis alterna:**H₁ ($\rho \leq 0,05$)**

Existe la relación significativa entre el apoyo y didáctica desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018

2. Nivel de significancia o riesgo

$\alpha = 0,05$ (5%)

3. Estadígrafo de prueba:

Rho de Spearman y de significancia

4. Calcular los valores de la prueba estadística.

Tabla 18: Correlaciones entre Apoyo y Didáctica

			Apoyo	Didáctica
Rho de Spearman	Apoyo	Coeficiente de correlación	1,000	-,179
		Sig. (bilateral)	.	,621
		N	10	10
	Didáctica	Coeficiente de correlación	-,179	1,000
		Sig. (bilateral)	,621	.
		N	10	10

Fuente: *Base de datos de la investigadora – SPSS V22*

La tabla N° 20, explica que existe una relación negativa muy débil entre el apoyo y didáctica de -0,179.

5. Regla de decisión.

Se acepta H₀: si la significancia bilateral asintótica es mayor que el nivel de significancia teórica.

Se acepta H₁: si el nivel de significancia bilateral asintótica es menor e igual que el nivel de significancia teórica.

6. Decisión estadística.

Como, la significancia bilateral asintótica (0,621) es mayor que el nivel de significancia teórica (0,05), se acepta la H₀ (hipótesis nula) y se rechaza la H₁ (hipótesis alterna). En tal sentido estadísticamente el nivel de

significancia o de error encontrada es de 62,1% mayor a lo permitido en las ciencias sociales que es de 5%. Por lo tanto, no existe la relación significativa entre el apoyo y la didáctica.

7. Conclusión estadística.

Existe la relación negativa muy débil, pero no es significativa entre el apoyo y la didáctica desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018, con un nivel de significancia de 0,621 mayor de 0,05 y $\rho = -0,179$.

IV. Discusión

Los resultados obtenidos en el trabajo de investigación sobre EL Clima organizacional y la Práctica Pedagógica desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica; se entiende que un clima organizacional favorable eleva el autoestima de los docentes e influye directamente en el buen desempeño docente dentro del proceso de E-A de los estudiantes. Es importante tener en cuenta que una educación de calidad es impartida por docentes competentes, con capacidad profesional, saber actuar, solucionar problemas del contexto utilizando sus capacidades, habilidades y destrezas. Se busca una educación estatal de calidad con igualdad, que responde a una educación para todos.

Asumiendo los planteamientos teóricos se muestra los efectos de la investigación, cuyo objetivo general es: ¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y la Práctica Pedagógica desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018?.

El estadígrafo utilizado para el cálculo de correlación es Rho de Spearman, por tener una escala ordinal y para validar la hipótesis planteada, se ejecutó la prueba de significancia.

Se Muestra en la Tabla (12). La significancia bilateral asintótica (0,906) es mayor que el nivel de significancia teórica (0,05) y $\rho = 0.043$, se acepta la H_0 (hipótesis nula) y se refuta la H_1 (hipótesis alterna). Es decir, estadísticamente el nivel de significancia o de error encontrada es de 90,6% mayor a lo permitido al 5%. En tal sentido, no existe la relación significativa entre las variables del clima organizacional y la práctica pedagógica desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018 con lo que se evidencia la primera hipótesis general y se demuestra que los datos coleccionados no expresan evidencia suficiente para aseverar que existe relación directa entre Clima Organizacional y Práctica Pedagógica. Existe una relación positiva débil pero no es significativa.

(Silva, 1996), sostiene que el clima organizacional puede ser una herramienta útil para mejorar el desempeño docente, hay elementos que influyen positivamente en el ambiente organizacional, como la motivación, apoyo las relaciones interpersonales, comunicación abierta entre los docentes de la organización educativa.

En la tabla N° 13, se evidencia la hipótesis específica de la investigación. Como, la significancia bilateral asintótica de (0,185) es mayor que el nivel de significancia teórica (0,05), se acepta la H_0 (hipótesis nula) y se rechaza la H_1 (hipótesis alterna). Estadísticamente el nivel de significancia o de error encontrada es de 18,5% mayor a lo permitido al 5%. Por lo tanto, no existe la relación significativa entre las dimensiones autonomía y lo personal; existe la relación negativa débil pero no es significativa entre la autonomía y lo personal desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018 con un nivel de significancia de $0,185 > 0,05$ y $\rho = -0,456$.

En la tabla N° 14, se justifica la hipótesis específica de las dimensiones estructura y lo institucional. La significancia bilateral asintótica (0,621), es mayor que el nivel de significancia teórica (0,05), se acepta la H_0 (hipótesis nula) y se rechaza la H_1 (hipótesis alterna). Es decir, estadísticamente el nivel de significancia o de error encontrada es de 62,1% mayor al 5%. Por lo tanto, no existe la relación significativa entre la Estructura y lo Institucional. Se determina que existe la relación negativa muy débil pero no es significativa entre la estructura y lo institucional desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018 con nivel de significancia de $0,621 > 0,05$ y $\rho = -0,179$.

En la tabla N° 15, se evidencia la hipótesis específica de las dimensiones identidad y lo interpersonal. La significancia bilateral asintótica es (0,104), mayor que el nivel de significancia teórica (0,05), se acepta la H_0 (hipótesis nula) y se rechaza la H_1 (hipótesis alterna). Es decir, estadísticamente el nivel de significancia o de error encontrada es de 10,4% mayor al 5%. Por lo tanto, no existe la relación significativa

entre la Identidad y lo Interpersonal. En conclusión, existe la relación positiva media pero no es significativa entre la identidad y lo interpersonal desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018 con nivel de significancia de $0,104 > 0,05$ y $\rho = 0,544$.

Robbins (2004) manifiesta, las actitudes positivas se relacionan en el sentido como el trabajador se identifica con la organización, el compromiso con el trabajo, el cumplimiento con sus funciones, que permite mejorar el clima organizacional.

En la tabla N° 16, se justifica la hipótesis específica de investigación de las dimensiones apoyo y didáctica. La significancia bilateral asintótica (0,621) es mayor que el nivel de significancia teórica (0,05), se acepta la H_0 (hipótesis nula) y se rechaza la H_1 (hipótesis alterna). Es decir, estadísticamente el nivel de significancia o de error encontrada es de 62,1% mayor a lo permitido al 5%. Por lo tanto, no existe la relación significativa entre el apoyo y la didáctica. En conclusión, existe la relación negativa muy débil, pero no es significativa entre el apoyo y la didáctica desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018, con nivel de significancia de $0,621 > 0,05$ y $\rho = -0,179$.

Así mismo resaltamos que en esta investigación, la variable Clima Organizacional y Práctica Pedagógica se analizó con sus dimensiones trazada en la enunciación del problema general, específico, también el objetivo general y específico. Para establecer los resultados del presente trabajo, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman que se preside por las reglas de la correlación simple de Pearson; donde el índice de medición es de + 1 a -1, pasando por 0; donde el 0 significa no correlación entre ambas variables, la denotación +1 (correlación positiva perfecta) a -1. (Correlación negativa perfecta). En síntesis, los resultados logrados indican que se acepta la hipótesis nula H_0 : no existe relación directa entre el Clima organizacional y la Práctica Pedagógica en los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018.

Para concluir mencionamos que en los resultados logrados , encontramos que se acepta la H_0 ; al respecto explicamos que esta afirmación, no quiere decir que no hay deterioro del Clima Organizacional en los docentes, pero no es determinante en el desarrollo de la Práctica Pedagógica en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica; explicado la hipótesis, solamente no existe una correlación estadísticamente significativa entre el Clima organizacional y la Práctica Pedagógica.

Finalmente, los resultados de la presente investigación enseñan la necesidad de profundizar el tema tratado; se debe tomar como muestra otros Institutos de Educación Superior de Huancavelica, recoger datos, informaciones, realizar un diagnóstico situacional, interno y externo sobre el clima organizacional y la práctica pedagógica. Sin embargo como profesionales debemos promover charlas, conversatorios sobre autoestima, motivación, estilos de vida, convivencia en la organización, Talleres de inter aprendizaje en los docentes, para optimizar el clima organizacional y el desarrollo de la Práctica Pedagógica en la Institución.

V. Conclusiones

- Primera: Se estableció la relación entre Clima Organizacional y Práctica Pedagógica en los docentes; hallando como resultado que el valor de $p = 0,906$, medido al valor convencional de $\alpha = 0,05$; no existe relación directa entre el clima organizacional y la Práctica pedagógica desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018, por razones que el valor $P = 0,906 > 0,05$; encontrando una correlación positiva débil.
- Segunda: Se comprobó la concordancia entre Autonomía y Personal en docentes, encontrando como resultado que el valor de $p = 0,185$, contrastado con el valor convencional de $\alpha = 0,05$; no existe relación directa entre Autonomía y Personal desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018; probando que $P = 0,185 > 0,05$; se estima que existe una relación negativa débil entre la autonomía y lo personal sin ser estadísticamente significativa.
- Tercero: Se comprobó la correlación que existe entre los niveles de Estructura – Institucional en docentes, donde hallamos el valor de $p = 0,621$ y medido con el valor convencional de $\alpha = 0,05$; no existe relación directa entre Estructura- Institucional desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018; se tiene que $p = 0,621 > 0,05$; se expresa que existe una relación negativa débil entre los niveles de estructura – institucional.
- Cuarto: Se comprobó la reciprocidad que existe entre los niveles de Identidad e Interpersonal en docentes; obteniendo como resultado que el valor de $p = 0,104$, confrontado con el valor convencional de $\alpha = 0,05$, no existe relación directa entre Identidad e Interpersonal desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018; por lo que se tiene que $p = 0,104 > 0,05$; lo

que significa que tiene una relación positiva media entre los niveles de Identidad e Interpersonal.

Quinto: Se comprobó la relación que existe entre los niveles de Apoyo y Didáctica en docentes, donde encontramos el valor de $p = 0,621$ comparado con el valor convencional de $\alpha = 0,05$; no existe relación directa entre Apoyo y Didáctica desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018; se tiene que $p = 0,621 > 0,05$; lo que significa que existe una relación negativa muy débil entre los niveles de Apoyo y Didáctica.

VI. Recomendaciones

- Primero: El clima Organizacional analizado en la investigación debe percibirse como una acción única para optimizar las relaciones interpersonales entre los trabajadores de la Institución; teniendo en cuenta las dimensiones e indicadores como es: la autonomía, identidad y apoyo. Se recomienda tener en cuenta el cumplimiento de las políticas y normas establecidas en el Reglamento Interno Institucional, para mejorar la gestión Institucional.
- Segundo: La Práctica Pedagógica es importante en la formación profesional de los estudiantes. En tal sentido se recomienda que se desarrolle talleres de inter aprendizaje Pedagógico, actualización profesional de los docentes; así mismo realizar el acompañamiento pedagógico. La intención de los talleres es influirse positivamente en el intercambio de conocimientos para mejorar sus procesos y productos de aprendizaje de los estudiantes.
- Tercero: Referente al Clima Organizacional es necesario realizar charlas, conversatorios sobre autoestima, estilos de vida, convivencia en la organización a todos los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, para contar con un ambiente cordial, buen trato y respeto con la práctica de valores, y desarrollar buenas relaciones humanas a través de una comunicación abierta.
- Cuarto: Se recomienda a los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Educación Física, mantener un clima organizacional bueno, agradable; desarrollar las buenas relaciones de comunicación; los docentes se sientan motivados en el desarrollo de su Práctica pedagógica; así mismo al trabajo en equipo Institucional.

VII.- Referencias

Bibliografía

Aedo, A. M. (2011). *Relacion entre el Clima Institucional y Desempeño Docente en Instituciones educativas de inicial de la RED N° 09 del Callao*. Callao Lima: Universidad San Ignacio de Loyola Callao.

Aguado. (2012). *tesis: Clima organizacional de una Institucion educativa de ventanilla segun la perspectiva de los docentes*. Callao Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.

Aguilera. (2011). *Liderazgo y clima de trabajo en las I.E de la fundacion creando futuro*. Madrid: Universidad de Alcala de Madrid.

Avalos. (2002). *Practicas pedagogicas*, 109.

Becerril. (1999). *Sentido y significancia de la practica pedagogica*. Mexico: Instituto Tecnologico de Queretaro.

Bello Olivares, C. (2011). *Tesis Doctoral Practica Pedagogicadel Profesor de Formacion General*. Santiago de Chile.

Berstein. (1998). *Pedagogia, control simbolico e identidad*. Madrid: Morata y Paidea.

Brunet. (2004). *Clima de trabajo en las organizaciones*. Mexico: trillas.

Brunet. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones* . trillas: Mexico.

Carrasco. (2006). *Metodologia de la investigacion cientifica*. Lima: san Marcos.

Cesar, U. (2002). *Clima de confianza: responsabilidad docente*. Peru.

Chevallard. (1997). *La transposicion didactica*.

Chiavenato. (2009). *Administracion de los recursos Huamanos*. Mexico: Mac Graw hill.

Chiavenato. (2009). *Clima organizacional* .

Chile, M. d. (2003). *Desempeño Docente*. Chile.

Dalton. (2007). *Relaciones Humanas*. Mexico: Thomson.

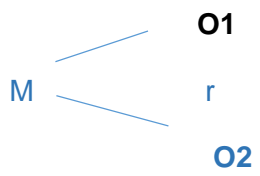
- Fierro, J. (2003). *Practica Pedagogica Docente y sus Dimensiones*. Mexico: Paidos.
- Freire. (2004). *Pedagogia de la autonomia: saberes necesarios para la practica educativa*. Sau Paulo Brasil.
- Garcia. (2016). *Tesis: El liderazgo del director y su relacion con el clima organizacional de las I.E del nivel secundario en la RED N° 05 de San Juan de LUrigancho* . Lima: UNMSM.
- Goleman. (1996). *Inteligencia emocional*. Barcelona: Paidos.
- gregorio, G. H. (2014). *El clima organizacional y su relacion con el desempeño docente en la I.E del distrito de Cajay* . Lima.
- H., M. A. (2011). *Relacion entre el clima Institucional y Desempeño Docente en I.E de Inicial de la RED N° 09 del Callao*. Callao Lima: universidad san Ignacio de Loyola del Callao.
- Herrera, G. G. (2014). *El clima organizacional y su relacion con el desempeño docente en las I.E del distrito de Cajay*. Lima.
- Iglesias, S. (1981). *Principios de la investigacion cientifica*. mexico: tiempo y obra.
- Litwin, T. y. (1998). *clima organizacional, exploracion de un concepto*. Harvard Boston.
- Lozada, L. (2013). *Tesis: Impacto de los estilos del liderazgo en el clima Institucional del bachillerato de la Unidad Educativa Maria Auxiliadora de Riobamba*. Ecuador: Universidad politecnica del Ecuador.
- Manen, V. (2004). *El tacto en la enseñanza: El significado de la sensibilidad pedagogica*. Barcelona: Paidos.
- Mendoza. (2011). *Relacion entre el clima Institucional y Desempeño Docente en Instituciones Educativas de Inicial de la RED N° 09 del Callao*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Molina. (2006). *Planeamiento didactico*. Costa Rica: Euned.

- Prados, U. (2012). *clima y ambiente organizacional*. Mexico: el manual moderno.
- Ramon. (2007). *Metodo científico*. Mexico.
- Rivadeneira. (2016). *competencias didacticas pedagogicas del docente*.
- Robbins. (2004). *comportamiento organizacional*. Mexico: Pearson.
- Schneider. (1975). *Clima organizacional preferencias individuales y realidades organizacionales*.
- Severo, I. (1981). *Principios del metodo de la investigacion científica*. Mexico: Tiempo y obra.
- Shein, V. M. (1999). *Tacticas de socializacion y organizacional*.
- Silva. (1996). *clima organizacional*.
- Silva, D. (1995). *El clima organizacional en el ambiente psicologico*.
- Tamayo. (2004). *El proceso de la investigacion*. Mexico: Limusa.
- Tobon. (2015). *Las competencias en la educacion, politicas de calidad*. Bogota: Ecoe.
- Unesco. (1996). *En el desarrollo y en las innovaciones de la educacion*. Costa Rica.
- Uribe. (2002). *Clima de confianza: responsabilidad docente*. Peru.
- Viñas. (2007). *Conflictos en los centros educativos: Cultura organizativa y mediacion para la convivencia*. Barcelona: segunda edicion.
- Wiemann. (2011). *La comunicacion en las relaciones interpersonales*. Madrid: Barcelona.
- Wilson. (1996). *Como valorar la calidad de la enseñanza*. Barcelona: Paidos.
- Zuluaga. (2006). *la pedagogia y la educacion e historia*. Bogota.

ANEXOS

Matriz de Consistencia

TÍTULO: Clima Organizacional y la Práctica Pedagógica desde la perspectiva Docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física – Huancavelica, 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA	TEORÍA RELACIONADA AL TEMA
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y la Práctica Pedagógica desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la práctica pedagógica desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior</p>	<p>Hipótesis General Existe relación entre el clima organizacional y la práctica pedagógica desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior</p>	<p>V1: Clima Organizacional. Dimensiones: 1.- Autonomía. 2.- Estructura. 3.- Identidad.</p>	<p>Diseño: correlacional</p>  <p>Donde: M = Muestra. O1 = Variable 1</p>	<p>• Clima Organizacional. El clima organizacional es la percepción que tiene el empleado en el ambiente de trabajo entre los</p>

<p>Educación Física Huancavelica, 2018?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>a) ¿Qué relación existe entre la autonomía y lo personal desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018?</p> <p>b) ¿Qué relación existe entre la Estructura y lo Institucional desde</p>	<p>Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018</p> <p>Objetivos Específicos.</p> <p>a) Determinar la relación que existe entre la autonomía y lo personal desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018</p> <p>b) Determinar la relación que existe entre la Estructura y lo Institucional desde la perspectiva</p>	<p>Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>a) Existe la relación entre la autonomía y lo personal desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018</p> <p>b) Existe la relación entre la Estructura y lo</p>	<p>4.- Apoyo.</p> <p>V2:</p> <p>Práctica Pedagógica docente.</p> <p>Dimensiones:</p> <p>a) Personal b) Institucional. c) Interpersonal. d) Didáctica.</p>	<p>O2 = Variable 2</p> <p>r = Relación entre las dos variables.</p> <p>Población: Docentes de Educación Superior-HVCA</p> <p>Muestra: 10 docentes del IESPPEF-HVCA</p> <p>Técnicas: Cuestionario</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de encuesta.</p> <p>Métodos de Investigación. Método científico. Método analítico. Método Sintético.</p>	<p>miembros de la organización.</p> <p>•Práctica Pedagógica.</p> <p>Acción que desarrolla el docente de sus capacidades profesionales para desarrollar el proceso de enseñanza en ambientes favorables para el aprendizaje de los estudiantes.</p>
--	---	--	--	--	---

<p>la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018?</p> <p>c) ¿Qué relación existe entre la identidad y lo Interpersonal desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018?</p> <p>d) ¿Qué relación existe entre el</p>	<p>docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018</p> <p>c) Determinar la relación que existe entre la identidad y lo Interpersonal desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018</p> <p>d) Determinar la relación que existe entre el apoyo y la Didáctica desde la perspectiva docente</p>	<p>Institucional desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018</p> <p>c) Existe la relación entre la identidad y lo Interpersonal desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018</p>		<p>Técnica del procesamiento de datos</p> <p>a) Estadística descriptiva.</p> <p>b) Estadística Inferencial.</p> <p>c) Rho de Spearman.</p> <p>d) Alfa de Cronbach</p>	
---	--	--	--	--	--

<p>apoyo y la Didáctica desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018?</p>	<p>en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018</p>	<p>d) Existe la relación entre el apoyo y la Didáctica desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018</p>			
--	---	---	--	--	--

ENCUESTA DE VALORACIÓN SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIÓN: Lea detenidamente cada una de las afirmaciones y decida en qué grado está de acuerdo o en desacuerdo con ellas. Responda a cada una de las preguntas marcando con una X, la respuesta.

0	1	2	3	4
Nunca	A veces	Raras Veces	Casi siempre	Siempre

N°	CLIMA ORGANIZACIONAL	Siempre	Casi siempre	Raras veces	A veces	Nunca
AUTONOMÍA						
01	Practico valores personales como la responsabilidad en mi labor cotidiana.					
02	Tomo decisiones en el trabajo.					
03	Frente a un problema busco estrategias de solución.					
04	Cumples tus funciones como trabajador.					
05	Apoyas en la gestión institucional.					
06	Respetas las opiniones de los demás.					
ESTRUCTURA						
07	El IESPPEF cuenta con una organización establecida en el RI.					
08	Participas en la elaboración del RI Institucional.					
09	En la Institución se organiza una actividad previo acuerdo					
10	Participan todos los trabajadores en la toma de decisiones Institucionales.					
11	Se da apertura el dialogo para escuchar diversas opiniones.					
IDENTIDAD						
12	Me identifico con la Misión y visión Institucional.					
13	Me siento orgulloso de trabajar en el IESPPEF.					
14	Estoy comprometido con los objetivos y metas de la institución					
15	Participo en las actividades públicas de carácter Institucional					
16	Propongo ideas, proyectos innovadores a fin de lograr la mejora Institucional					
17	Trabajo con esmero en las actividades Institucionales.					

APOYO					
18	Considero que mi desempeño laboral es importante para el crecimiento de la Institución.				
19	Existe equidad y justicia en el trato personal.				
20	Recibes reconocimiento por un trabajo eficiente.				
21	Se atiende las necesidades de los trabajadores.				
22	Cuentas con materiales y medios adecuados disponibles para el trabajo.				
23	El espacio físico donde trabajas es adecuado.				
24	Existe una comunicación abierta y fluida entre trabajadores.				



ENCUESTA DE VALORACIÓN SOBRE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA DOCENTE

INSTRUCCIÓN: Lea detenidamente cada una de las afirmaciones y decida en qué grado está de acuerdo o en desacuerdo con ellas. Responda a cada una de las preguntas marcando con una X, la respuesta.

0	1	2	3	4
Nunca	A veces	Raras Veces	Casi siempre	Siempre

N°	PRÁCTICA PEDAGÓGICA DOCENTE	Siempre	Casi siempre	Raras veces	A veces	Nunca
PERSONAL						
01	Realizas consulta a textos pedagógicos.					
02	Escribes algunas experiencias pedagógicas					
03	Participas en proyectos de innovación pedagógica					
04	Te actualizas para mejorar la práctica docente.					
05	Cumples con eficacia tu labor docente.					
06	Formulas objetivos y metas de aprendizaje para el estudiante.					
INSTITUCIONAL						
07	El IESPPEF refleja una imagen Institucional adecuada					
08	El director promueve las relaciones interpersonales y concilia los conflictos internos.					
09	Existe liderazgo de los directivos, al trabajo en equipo.					
10	En la institución se cultiva una educación en valores.					
11	Se realiza el trabajo colaborativo entre los trabajadores.					
12	Existe transparencia en la gestión Institucional.					
INTERPERSONAL						
13	Compartes experiencias pedagógicas con otros docentes.					
14	Respetas las opiniones de los estudiantes en sus participaciones					
15	Realizas horas de tutoría y dialogas con los estudiantes sobre sus problemas.					
16	Estableces normas de convivencia con los estudiantes					
17	Obtienes reconocimiento por el buen desempeño docente de parte del Director.					
DIDÁCTICA						
18	Se establecen estrategias para comprometer a los estudiantes con su aprendizaje (planificación, metodología, portafolio).					
19	Tomas en cuenta las necesidades e intereses de los alumnos					
20	Seleccionas métodos y técnicas de enseñanza de acuerdo a las					

	áreas.					
21	Desarrollas la secuencia didáctica en base al enfoque por competencia.					
22	Articulas la práctica y la investigación en la E - A.					
23	Aplicas técnicas e instrumentos de evaluación de los aprendizajes.					



MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS : **Clima organizacional y la Práctica Pedagógica desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física – Huancavelica, 2018**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN A RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				Muy Buena	Buena	Regular	Mala	Relación entre variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítems y la opción a respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Practica Pedagógica. Acción que desarrolla el docente de sus capacidades profesionales para desarrollar el proceso de enseñanza en ambientes favorables para el aprendizaje de los estudiantes.	Personal Que es propio o característico de una determinada persona. Está relacionada con la práctica pedagógica. Se basa en la reflexión del docente como ser histórico capaz de analizar su presente con miras a la construcción de su futuro	1. Con frecuencia lee libros pedagógicos.	1. Realizas consulta a textos pedagógicos.					✓		✓		✓		✓		
		2. Redacta experiencias pedagógicas.	2. Escribes algunas experiencias pedagógicas					✓		✓		✓		✓		
		3. Actitud positiva en los proyectos de innovación.	3. Participas en proyectos de innovación pedagógica.					✓		✓		✓		✓		
		4. Actualización e innovación constante.	4. Te actualizas para mejorar la práctica docente					✓		✓		✓		✓		
		5. Dedicación exclusiva al trabajo docente.	5. Cumples con eficacia tu labor docente.					✓		✓		✓		✓		
		6. Elabora objetivos y metas para el Aprendizaje.	6. Formulas objetivos y metas de aprendizaje para el estudiante.					✓		✓		✓		✓		

<p>Institucional Es aquella que está establecida fundada y organizada con fines educativos Enfatiza las características institucionales que influyen en las prácticas, a saber: las normas de comportamiento y comunicación entre colegas y autoridades; los saberes y prácticas de enseñanza que se socializan en la organización.</p>	1. La Institución viene posicionando en el mercado educativo.	1. El IESPPEFH refleja una imagen institucional adecuada					✓	✓	✓	✓		
	1. Relaciones interpersonales.	2. El director promueve las relaciones interpersonales y concilia los conflictos internos					✓	✓	✓	✓		
	3. Liderazgo en el trabajo Institucional.	3. Existe liderazgo de los directivos al trabajo en equipo					✓	✓	✓	✓		
	4. Educación en valores en la práctica pedagógica	4. En la institución se cultiva una educación en valores					✓	✓	✓	✓		
	5. Trabajo en equipo Institucional.	5. Se realiza el trabajo colaborativo entre los trabajadores					✓	✓	✓	✓		
	6. Transparencia en la gestión institucional	6. Existe transparencia en la gestión institucional					✓	✓	✓	✓		
<p>Interpersonal La práctica docente en lo interpersonal se fundamenta en las relaciones entre los actores de la educación; docentes, directores, alumnos y padres de familia. Constituye un ambiente de clima organizacional.</p>	1. Intercambio de experiencias pedagógicas.	1. Compartes experiencias pedagógicas con otros docentes					✓	✓	✓	✓		
	2. Toma en cuenta la participación de los estudiantes.	2. Respetas las opiniones de los estudiantes en sus participaciones					✓	✓	✓	✓		
	3. Desarrolla tutoría con los estudiantes.	3. Realizas horas de tutoría y dialogas con los estudiantes					✓	✓	✓	✓		

			sobre sus problemas					✓	✓	✓	✓	
		4. Plantea normas de convivencia.	4. Estableces normas de convivencia con los estudiantes.					✓	✓	✓	✓	
		5. Recibe estímulo, felicitación al trabajo pedagógico	5. Obtienes reconocimiento por el buen desempeño docente de parte del Director					✓	✓	✓	✓	
	<p>Didáctica</p> <p>Parte de la pedagogía que estudia las técnicas y métodos de enseñanza. Se refiere al papel del docente como agente que, a través de los procesos de enseñanza, orienta, dirige, facilita los conocimientos para los alumnos puedan construir su propio aprendizaje.</p>	1. Aplica estrategias de aprendizaje.	1. Se establecen estrategias para comprometer a los estudiantes con su aprendizaje, (planificación, metodología, portafolio					✓	✓	✓	✓	
		2. Planifica el aprendizaje de los estudiantes.	2. Tomas en cuenta las necesidades e intereses de los alumnos.					✓	✓	✓	✓	
		3. Utiliza métodos y técnicas de aprendizaje.	3. Seleccionas métodos y técnicas de enseñanza de acuerdo a las áreas					✓	✓	✓	✓	
		4. Elabora secuencia didáctica por competencias.	4. Desarrollas La secuencia didáctica en base al enfoque por competencia					✓	✓	✓	✓	
		5. Articulación de la Práctica e Investigación.	5. Articulas la práctica y la investigación en la E - A.					✓	✓	✓	✓	
		6. Elabora instrumentos de	6. Aplicas técnicas e instrumentos de					✓	✓	✓	✓	

		evaluación.	evaluación de los aprendizajes.																
--	--	-------------	---------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



Firma del Evaluador
Prof. Arturo Escobar Sánchez
DIRECTOR GENERAL (e)
C. CURP: 1023201030

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO	: Cuestionario de encuesta
OBJETIVO	: Recabar información sobre el clima organizacional y la práctica pedagógico desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico Educación Física Huancavelica, 2018
DIRIDO A	: Docentes del Instituto Superior pedagógico Publico Educación física Huancavelica
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR	: <i>Mag. ESCOBAR SÁNCHEZ, Arturo</i>
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR	: <i>Mag: EN GESTIÓN ADMINISTRATIVA.</i>
VALORACIÓN	:

Muy Buena	Buena	Regular	Mala	Porcentaje
4	3	2	1	100%
76% - 100%	51% - 75%	25% - 50%	0% - 24%	<i>75%</i>

[Firma manuscrita]

 Firma del Evaluador

Prof. Arturo Escobar Sanchez
 DIRECTOR GENERAL (e)
 C.M. 1023201030

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional y la práctica pedagógica desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física – Huancavelica, 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN A RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				Muy Buena	Buena	Regular	Mala	Relación entre variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítems y la opción a respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima Organizacional El clima organizacional es la percepción que tiene el empleado en el ambiente de trabajo entre los miembros de la organización.	Autonomía Facultad de la persona o la entidad que puede obrar según su criterio, con independencia de la opinión o el deseo de otros.	1. Demuestra valores personales	1. Practico valores personales como la responsabilidad en mi labor cotidiana					✓		✓		✓		✓		
		2. Manifiesta su independencia en la toma de decisiones	2. Manifiesta su independencia en la toma de decisiones					✓		✓		✓		✓		
		3. Demuestra fortaleza para solucionar problemas.	3. Frente a un problema busco estrategias de solución					✓		✓		✓		✓		
		4. Expresa sentimientos y emociones	4. Cumplés tus funciones como trabajador.					✓		✓		✓		✓		
		5. Muestra motivación pedagógica.	5. Apoyas en la gestión Institucional.					✓		✓		✓		✓		
		6. Muestra actitud positiva en el trabajo Institucional	6. Respetas las opiniones de los demás.					✓		✓		✓		✓		

<p>Estructura Es un sistema utilizado para definir una jerarquía dentro de una organización. Identifica cada puesto, su función y dónde se reporta dentro de la organización.</p>	1. Conoce la organización de la Institución.	1. El IESPPEF cuenta con una organización establecida en el RI.					✓	✓	✓	✓		
	2. Participa en la Elaboración de los instrumentos de gestión.	2. Participas en la elaboración del RI Institucional.					✓	✓	✓	✓		
	3. Organiza actividades Institucionales..	3. En la Institución se organiza una actividad previo acuerdo					✓	✓	✓	✓		
	4. Toma de decisiones Institucionales.	4. Participan todos los trabajadores en las decisiones Institucionales.					✓	✓	✓	✓		
	5. Apertura al dialogo	5. Se da apertura el dialogo para escuchar diversas opiniones					✓	✓	✓	✓		
<p>Identidad Es la percepción individual que una persona tiene sobre sí misma; es la conciencia del existir. Son comportamientos que se adquieren a lo largo de la vida, capaces de moldear el patrón de conducta y la personalidad.</p>	1. Identificación Institucional	1. Me identifico con la Misión y visión Institucional.					✓	✓	✓	✓		
	2. Orgullo de pertenencia a la Institución.	2. Me siento orgulloso de trabajar en el IESPPEF.					✓	✓	✓	✓		
	3. Compromiso con la metas.	3. Estoy comprometido con los objetivos y metas de la institución.					✓	✓	✓	✓		
	4. Demuestra participación en el trabajo	4. Participo en las actividades públicas de carácter					✓	✓	✓	✓		

		Institucional.	Institucional																
		5. Participa en la mejora institucional.	5. Propongo ideas, proyectos innovadores a fin de lograr la mejora Institucional.					✓		✓		✓		✓					
		6. Demuestra sentimientos de trabajo Institucional	6. Trabajo con esmero en las actividades Institucionales.					✓		✓		✓		✓					
	<p>Apoyo Está relacionado con la consideración, agradecimiento. Se refiere al estímulo y al apoyo que recibe un empleado de su superior en la organización.</p>	1. Demuestra Satisfacción laboral.	1. Considero que mi desempeño laboral es importante para el crecimiento de la Institución.					✓		✓		✓		✓					
		2. Equidad en trabajo institucional.	2. Existe equidad y justicia en el trato personal.					✓		✓		✓		✓					
		3. Reconoce el aporte efectuado.	3. Recibes reconocimiento por un trabajo eficiente					✓		✓		✓		✓					
		4. Demuestra apoyo en los problemas.	4. Se atiende las necesidades de los trabajadores.					✓		✓		✓		✓					
		5. Materiales y medios adecuados.	5. Cuentas con materiales y medios adecuados disponibles para el trabajo					✓		✓		✓		✓					
		6. Condiciones de trabajo	6. El espacio físico donde trabajas es adecuado					✓		✓		✓		✓					
		7. Relaciones de comunicación adecuada.	7. Existe una comunicación abierta y fluida entre trabajadores					✓		✓		✓		✓					


 Firma del Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO	: Cuestionario de encuesta
OBJETIVO	: Recabar información sobre la práctica pedagógico desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018
DIRIDO A	: Docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR	: Mag. Huayllani Palomino, Víctor Juan de Dios.
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR	: Mag. En Psicología Educativa.

VALORACIÓN:

Muy Buena	Buena	Regular	Mala	Porcentaje
4	3	2	1	100%
76% - 100%	51% - 75%	25% - 50%	0% - 24%	75%



.....
Mag. Huayllani Palomino
 Docente de I.E.S.P.E.F.
 Huancavelica



MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS : Clima organizacional y la Práctica Pedagógica desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física – Huancavelica, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN A RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				Muy Buena	Buena	Regular	Mala	Relación entre variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítems y la opción a respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Práctica Pedagógica. Acción que desarrolla el docente de sus capacidades profesionales para desarrollar el proceso de enseñanza en ambientes favorables para el aprendizaje de los estudiantes.	Personal Que es propio o característico de una determinada persona. Está relacionada con la práctica pedagógica. Se basa en la reflexión del docente como ser histórico capaz de analizar su presente con miras a la construcción de su futuro	1. Con frecuencia lee libros pedagógicos.	1. Realizas consulta a textos pedagógicos.					✓		✓		✓		✓		
		2. Redacta experiencias pedagógicas.	2. Escribes algunas experiencias pedagógicas					✓		✓		✓		✓		
		3. Actitud positiva en los proyectos de innovación.	3. Participas en proyectos de innovación pedagógica.					✓		✓		✓		✓		
		4. Actualización e innovación constante.	4. Te actualizas para mejorar la práctica docente					✓		✓		✓		✓		
		5. Dedicación exclusiva al trabajo docente.	5. Cumples con eficacia tu labor docente.					✓		✓		✓		✓		
		6. Elabora objetivos y metas para el Aprendizaje.	6. Formulas objetivos y metas de aprendizaje para el estudiante.					✓		✓		✓		✓		

<p>Institucional Es aquella que está establecida fundada y organizada con fines educativos Enfatiza las características institucionales que influyen en las prácticas, a saber: las normas de comportamiento y comunicación entre colegas y autoridades; los saberes y prácticas de enseñanza que se socializan en la organización.</p>	1. La Institución viene posicionando en el mercado educativo.	1. El IESPPEFH refleja una imagen institucional adecuada						✓		✓		✓		✓		
	1. Relaciones interpersonales.	2. El director promueve las relaciones interpersonales y concilia los conflictos internos						✓		✓		✓		✓		
	3. Liderazgo en el trabajo Institucional.	3. Existe liderazgo de los directivos al trabajo en equipo						✓		✓		✓		✓		
	4. Educación en valores en la práctica pedagógica	4. En la institución se cultiva una educación en valores						✓		✓		✓		✓		
	5. Trabajo en equipo Institucional.	5. Se realiza el trabajo colaborativo entre los trabajadores						✓		✓		✓		✓		
	6. Transparencia en la gestión institucional	6. Existe transparencia en la gestión institucional						✓		✓		✓		✓		
<p>Interpersonal La práctica docente en lo interpersonal se fundamenta en las relaciones entre los actores de la educación; docentes, directores, alumnos y padres de familia. Constituye un ambiente de clima organizacional.</p>	1. Intercambio de experiencias pedagógicas.	1. Compartes experiencias pedagógicas con otros docentes						✓		✓		✓		✓		
	2. Toma en cuenta la participación de los estudiantes.	2. Respetas las opiniones de los estudiantes en sus participaciones						✓		✓		✓		✓		
	3. Desarrolla tutoría con los estudiantes.	3. Realizas horas de tutoría y dialogas con los estudiantes						✓		✓		✓		✓		

		evaluación.	evaluación de los aprendizajes.																
--	--	-------------	---------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



Mg. **Firma del Evaluador**
Docente de I.E.S.P.P.E.P.
Huancavelica

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO	: Cuestionario de encuesta
OBJETIVO	: Recabar Información sobre el clima organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física - Huancavelica, 2018
DIRIGIDO A	: Docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica.
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR	: Mag. Huayllani Palomino, Víctor Juan de Dios.
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR	: Mag. En Psicología Educativa.

VALORACIÓN:

Muy Buena	Buena	Regular	Mala	Porcentaje
4	3	2	1	100%
76% - 100%	51% - 75%	25% - 50%	0% - 24%	75%



Mg. Víctor Huayllani Palomino
Docente de I.E.S.P.P.
Huancavelica



MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional y la práctica pedagógica desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física – Huancavelica, 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN A RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				Muy Buena	Buena	Regular	Mala	Relación entre variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítems y la opción a respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima Organizacional El clima organizacional es la percepción que tiene el empleado en el ambiente de trabajo entre los miembros de la organización.	Autonomía Facultad de la persona o la entidad que puede obrar según su criterio, con independencia de la opinión o el deseo de otros.	1. Demuestra valores personales	1. Practico valores personales como la responsabilidad en mi labor cotidiana					✓		✓		✓		✓		
		2. Manifiesta su independencia en la toma de decisiones	2. Manifiesta su independencia en la toma de decisiones					✓		✓		✓		✓		
		3. Demuestra fortaleza para solucionar problemas.	3. Frente a un problema busco estrategias de solución					✓		✓		✓		✓		
		4. Expresa sentimientos y emociones	4. Cumplés tus funciones como trabajador.					✓		✓		✓		✓		
		5. Muestra motivación pedagógica.	5. Apoyas en la gestión Institucional.					✓		✓		✓		✓		
		6. Muestra actitud positiva en el trabajo Institucional	6. Respetas las opiniones de los demás.					✓		✓		✓		✓		

<p>Estructura</p> <p>Es un sistema utilizado para definir una jerarquía dentro de una organización. Identifica cada puesto, su función y dónde se reporta dentro de la organización.</p>	1. Conoce la organización de la Institución.	1. El IESPPEF cuenta con una organización establecida en el RI.					✓		✓		✓		✓		
	2. Participa en la Elaboración de los instrumentos de gestión.	2. Participas en la elaboración del RI Institucional.					✓		✓		✓		✓		
	3. Organiza actividades Institucionales..	3. En la Institución se organiza una actividad previo acuerdo					✓		✓		✓		✓		
	4. Toma de decisiones Institucionales.	4. Participan todos los trabajadores en las decisiones Institucionales.					✓		✓		✓		✓		
	5. Apertura al dialogo	5. Se da apertura el dialogo para escuchar diversas opiniones					✓		✓		✓		✓		
<p>Identidad</p> <p>Es la percepción individual que una persona tiene sobre sí misma; es la conciencia del existir. Son comportamientos que se adquieren a lo largo de la vida, capaces de moldear el patrón de conducta y la personalidad.</p>	1. Identificación Institucional	1. Me identifico con la Misión y visión Institucional.					✓		✓		✓		✓		
	2. Orgullo de pertenencia a la Institución.	2. Me siento orgulloso de trabajar en el IESPPEF.					✓		✓		✓		✓		
	3. Compromiso con la metas.	3. Estoy comprometido con los objetivos y metas de la institución.					✓		✓		✓		✓		
	4. Demuestra participación en el trabajo	4. Participo en las actividades públicas de carácter					✓		✓		✓		✓		

		Institucional.	Institucional																
		5. Participa en la mejora institucional.	5. Propongo ideas, proyectos innovadores a fin de lograr la mejora Institucional.				✓		✓		✓		✓						
		6. Demuestra sentimientos de trabajo Institucional	6. Trabajo con esmero en las actividades Institucionales.				✓		✓		✓		✓						
	Apoyo Está relacionado con la consideración, agradecimiento. Se refiere al estímulo y al apoyo que recibe un empleado de su superior en la organización.	1. Demuestra Satisfacción laboral.	1. Considero que mi desempeño laboral es importante para el crecimiento de la Institución.				✓		✓		✓		✓						
		2. Equidad en trabajo institucional.	2. Existe equidad y justicia en el trato personal.				✓		✓		✓		✓						
		3. Reconoce el aporte efectuado.	3. Recibes reconocimiento por un trabajo eficiente				✓		✓		✓		✓						
		4. Demuestra apoyo en los problemas.	4. Se atiende las necesidades de los trabajadores.				✓		✓		✓		✓						
		5. Materiales y medios adecuados.	5. Cuentas con materiales y medios adecuados disponibles para el trabajo				✓		✓		✓		✓						
		6. Condiciones de trabajo	6. El espacio físico donde trabajas es adecuado				✓		✓		✓		✓						
		7. Relaciones de comunicación adecuada.	7. Existe una comunicación abierta y fluida entre trabajadores				✓		✓		✓		✓						


 Firma del Evaluador
 Prof. Julio Escobar Sanchez
 DIRECTOR GENERAL (a)
 C.M. 1023201030

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO	: Cuestionario de encuesta
OBJETIVO	: Recabar información sobre el clima organizacional y la práctica pedagógico desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018
DIRIDO A	: Docentes del Instituto Superior pedagógico Público Educación física Huancavelica
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR	: <i>Mag. ESCOBAR SÁNCHEZ, Arturo.</i>
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR	: <i>Mag: EN GESTIÓN ADMINISTRATIVA</i>
VALORACIÓN	:

Muy Buena	Buena	Regular	Mala	Porcentaje
4	3	2	1	100%
76% - 100%	51% - 75%	25% - 50%	0% - 24%	<i>75%</i>

[Firma manuscrita]

 Firma del Evaluador
 Prof. Arturo Escobar
 DIRECTOR GENERAL (c)
 C.M. 1023201030

MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO DE LA TESIS : Clima organizacional y la Práctica Pedagógica desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico Educación Física – Huancavelica, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN A RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				Muy Buena	Buena	Regular	Mala	Relación entre variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítems y la opción a respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Practica Pedagógica. Acción que desarrolla el docente de sus capacidades profesionales para desarrollar el proceso de enseñanza en ambientes favorables para el aprendizaje de los estudiantes.	Personal Que es propio o característico de una determinada persona. Está relacionada con la práctica pedagógica. Se basa en la reflexión del docente como ser histórico capaz de analizar su presente con miras a la construcción de su futuro.	1. Con frecuencia lee libros pedagógicos.	1. Realizas consulta a textos pedagógicos.					<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		2. Redacta experiencias pedagógicas.	2. Escribes algunas experiencias pedagógicas.					<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		3. Actitud positiva en los proyectos de innovación.	3. Participas en proyectos de innovación pedagógica.					<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		4. Actualización e innovación constante.	4. Te actualizas para mejorar la práctica docente.					<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		5. Dedicación exclusiva al trabajo docente.	5. Cumples con eficacia tu labor docente.					<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		6. Elabora objetivos y metas para el Aprendizaje.	6. Formulas objetivos y metas de aprendizaje para el estudiante.					<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

<p>Institucional Es aquella que está establecida fundada y organizada con fines educativos</p> <p>Enfatiza las características institucionales que influyen en las prácticas, a saber: las normas de comportamiento y comunicación entre colegas y autoridades; los saberes y prácticas de enseñanza que se socializan en la organización.</p>	1. La Institución viene posicionando en el mercado educativo.	1. El IESPPEFH refleja una imagen institucional adecuada					✓	✓	✓	✓		
	1. Relaciones interpersonales.	2. El director promueve las relaciones interpersonales y concilia los conflictos internos					✓	✓	✓	✓		
	3. Liderazgo en el trabajo Institucional.	3. Existe liderazgo de los directivos al trabajo en equipo					✓	✓	✓	✓		
	4. Educación en valores en la práctica pedagógica	4. En la institución se cultiva una educación en valores					✓	✓	✓	✓		
	5. Trabajo en equipo Institucional.	5. Se realiza el trabajo colaborativo entre los trabajadores					✓	✓	✓	✓		
	6. Transparencia en la gestión institucional	6. Existe transparencia en la gestión institucional					✓	✓	✓	✓		
<p>Interpersonal La práctica docente en lo interpersonal se fundamenta en las relaciones entre los actores de la educación; docentes, directores, alumnos y padres de familia. Constituye un ambiente de clima organizacional.</p>	1. Intercambio de experiencias pedagógicas.	1. Compartes experiencias pedagógicas con otros docentes					✓	✓	✓	✓		
	2. Toma en cuenta la participación de los estudiantes.	2. Respetas las opiniones de los estudiantes en sus participaciones					✓	✓	✓	✓		
	3. Desarrolla tutoría con los estudiantes.	3. Realizas horas de tutoría y dialogas con los estudiantes					✓	✓	✓	✓		

		evaluación.	evaluación de los aprendizajes.																
--	--	-------------	---------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--


Firma del Evaluador



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO	:	Cuestionario de encuesta
OBJETIVO	:	Recabar información sobre la práctica pedagógico desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018
DIRIDO A	:	Docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR	:	Dr. Castillo Mendoza, Helsides Leandro.
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR	:	Dr. En Ciencias de la Educación Mag. En Docencia y Gestión Educativa.

VALORACIÓN:

Muy Buena	Buena	Regular	Mala	Porcentaje
4	3	2	1	100%
76% - 100%	51% - 75%	25% - 50%	0% - 24%	75%



Firma del Evaluador



MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional y la práctica pedagógica desde la perspectiva docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física – Huancavelica, 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN A RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				Muy Buena	Buena	Regular	Mala	Relación entre variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítems y la opción a respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima Organizacional El clima organizacional es la percepción que tiene el empleado en el ambiente de trabajo entre los miembros de la organización.	Autonomía Facultad de la persona o la entidad que puede obrar según su criterio, con independencia de la opinión o el deseo de otros.	1. Demuestra valores personales	1. Practico valores personales como la responsabilidad en mi labor cotidiana					/		/		/		/		
		2. Manifiesta su independencia en la toma de decisiones	2. Manifiesta su independencia en la toma de decisiones					/		/		/		/		
		3. Demuestra fortaleza para solucionar problemas.	3. Frente a un problema busco estrategias de solución					/		/		/		/		
		4. Expresa sentimientos y emociones	4. Cumplés tus funciones como trabajador.					/		/		/		/		
		5. Muestra motivación pedagógica.	5. Apoyas en la gestión Institucional.					/		/		/		/		
		6. Muestra actitud positiva en el trabajo Institucional	6. Respetas las opiniones de los demás.					/		/		/		/		

<p>Estructura</p> <p>Es un sistema utilizado para definir una jerarquía dentro de una organización. Identifica cada puesto, su función y dónde se reporta dentro de la organización.</p>	1. Conoce la organización de la Institución.	1. El IESPPEF cuenta con una organización establecida en el RI.					✓	✓	✓	✓	
	2. Participa en la Elaboración de los instrumentos de gestión.	2. Participas en la elaboración del RI Institucional.					✓	✓	✓	✓	
	3. Organiza actividades Institucionales..	3. En la Institución se organiza una actividad previo acuerdo					✓	✓	✓	✓	
	4. Toma de decisiones Institucionales.	4. Participan todos los trabajadores en las decisiones Institucionales.					✓	✓	✓	✓	
	5. Apertura al dialogo	5. Se da apertura el dialogo para escuchar diversas opiniones					✓	✓	✓	✓	
<p>Identidad</p> <p>Es la percepción individual que una persona tiene sobre si misma; es la conciencia del existir. Son comportamientos que se adquieren a lo largo de la vida, capaces de moldear el patrón de conducta y la personalidad.</p>	1. Identificación Institucional	1. Me identifico con la Misión y visión Institucional.					✓	✓	✓	✓	
	2. Orgullo de pertenencia a la Institución.	2. Me siento orgulloso de trabajar en el IESPPEF.					✓	✓	✓	✓	
	3. Compromiso con la metas.	3. Estoy comprometido con los objetivos y metas de la institución.					✓	✓	✓	✓	
	4. Demuestra participación en el trabajo	4. Participo en las actividades públicas de carácter					✓	✓	✓	✓	

		Institucional.	Institucional																	
		5. Participa en la mejora institucional.	5. Propongo ideas, proyectos innovadores a fin de lograr la mejora Institucional.					✓	✓		✓	✓								
		6. Demuestra sentimientos de trabajo Institucional	6. Trabajo con esmero en las actividades Institucionales.					✓	✓		✓	✓								
	<p>Apoyo Está relacionado con la consideración, agradecimiento. Se refiere al estímulo y al apoyo que recibe un empleado de su superior en la organización.</p>	1. Demuestra Satisfacción laboral.	1. Considero que mi desempeño laboral es importante para el crecimiento de la Institución.					✓	✓		✓	✓								
		2. Equidad en trabajo institucional.	2. Existe equidad y justicia en el trato personal.					✓	✓		✓	✓								
		3. Reconoce el aporte efectuado.	3. Recibes reconocimiento por un trabajo eficiente					✓	✓		✓	✓								
		4. Demuestra apoyo en los problemas.	4. Se atiende las necesidades de los trabajadores.					✓	✓		✓	✓								
		5. Materiales y medios adecuados.	5. Cuentas con materiales y medios adecuados disponibles para el trabajo					✓	✓		✓	✓								
		6. Condiciones de trabajo	6. El espacio físico donde trabajas es adecuado					✓	✓		✓	✓								
		7. Relaciones de comunicación adecuada.	7. Existe una comunicación abierta y fluida entre trabajadores					✓	✓		✓	✓								


 FRANCISCO CASTILLO PERAZA



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO	:	Cuestionario de encuesta
OBJETIVO	:	Recabar Información sobre el clima organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física - Huancavelica, 2018
DIRIGIDO A	:	Docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica.
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR	:	Dr. Castillo Mendoza, Helsides Leandro.
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR	:	Dr. En Ciencias de la Educación Mag. En Docencia y Gestión Educativa.

VALORACIÓN:

Muy Buena	Buena	Regular	Mala	Porcentaje
4	3	2	1	100%
76% - 100%	51% - 75%	25% - 50%	0% - 24%	75%



Firma del Evaluador



Instituto de Educación Superior Pedagógico Público
"EDUCACIÓN FÍSICA" HUANCAMELICA

Creado por D.S. N° 032-84-ED - 15-Agosto-1984

Resolución de Presidencia del Consejo Directivo Ad Hoc
N° 202-2016-SINEACE/CDAH-P

Jr. Castrovirreyna S/N - Yananaco-Huancavelica - Tel. 067-503751

EL QUE SUSCRIBE: DIRECTOR DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
PEDAGÓGICO PÚBLICO EDUCACION FÍSICA HUANCAMELICA.

HACE CONSTAR:

CONSTANCIA

A la Bachiller **ALMONACID ALVITRES, Zenaida Octavia** de la Especialidad de Matemática, docente actual del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica y estudiante de Maestría en Administración Educativa de la Universidad "Cesar Vallejo" filial Huancavelica, por haber cumplido en aplicar el cuestionario de encuesta a los docentes, a fin de demostrar la Hipótesis titulado "Clima Organizacional y la Práctica Pedagógica desde la perspectiva Docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Educación Física Huancavelica, 2018".

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada, para los casos que se considere necesario.

Huancavelica, 28 de Junio del 2018.



Arturo Escobar Sánchez
Prof. Arturo Escobar Sánchez
DIRECTOR GENERAL (e)
C.M. 1023201030

Confiabilidad del instrumento: CLIMA ORGANIZACIONAL

Sujetos	AUTONOMIA						ESTRUCTURA					IDENTIDAD						APOYO						ΣXt	ΣX ² t	Σxi	Σxp	dj	ΣXi.Xp'	ΣX ² i	ΣX ² p	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23									24
1	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	2	2	2	2	1	1	71	231	34	37	-3	1258	1156	1369
2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	84	302	42	42	0	1764	1764	1764
3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	1	3	3	75	247	37	38	-1	1406	1369	1444
4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	1	2	2	2	73	241	36	37	-1	1332	1296	1369
5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	70	212	34	36	-2	1224	1156	1296
6	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	73	233	36	37	-1	1332	1296	1369
7	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	1	2	2	72	226	35	37	-2	1295	1225	1369
8	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	72	222	36	36	0	1296	1296	1296
9	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	2	1	3	2	2	71	223	34	37	-3	1258	1156	1369
10	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	84	302	43	41	2	1763	1849	1681
ΣX	32	35	34	35	32	34	34	33	29	30	31	35	35	35	31	34	34	38	31	27	22	21	22	21	745	2439	367	378		13928	13563	14326
ΣX ²	104	125	118	125	104	118	118	111	89	94	99	125	125	125	99	118	118	146	99	77	54	49	52	47								

Coef.correlacion= 0.931367

Correccion = 0.964464

Confiabilidad del instrumento: PRÁCTICA PEDAGÓGICA

Sujetos	PERSONAL						INSTITUCIONAL					INTERPERSONAL						DIDACTICA						ΣXt	ΣX ² t	Σxi	Σxp	dj	ΣXi.Xp'	ΣX ² i	ΣX ² p
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23								
1	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	81	293	41	40	1	1640	1681	1600
2	4	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	74	248	38	36	2	1368	1444	1296
3	3	2	3	3	4	4	4	1	1	2	2	3	1	3	2	3	1	3	3	3	3	1	3	58	168	30	28	2	840	900	784
4	3	2	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	1	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	71	231	35	36	-1	1260	1225	1296
5	4	3	2	4	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	3	4	3	4	3	4	70	228	35	35	0	1225	1225	1225
6	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	81	291	43	38	5	1634	1849	1444
7	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	4	1	4	3	3	4	3	3	69	219	36	33	3	1188	1296	1089
8	3	3	3	2	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	73	241	40	33	7	1320	1600	1089
9	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	75	253	39	36	3	1404	1521	1296
10	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	74	244	38	36	2	1368	1444	1296
ΣX	35	29	27	35	34	34	36	29	30	29	28	30	26	34	30	32	24	34	36	35	35	30	34	726	2416	375	351		13247	14185	12415
ΣX ²	125	87	75	127	118	118	132	91	96	89	84	96	78	118	96	104	68	118	132	125	125	96	118								

Coef.correlacion= 0.783710307

Correccion = 0.878741692

APLICACIÓN DE CUESTIONARIO ENCUESTA SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRACTICA PEDAGOGICA



LIC. VICTOR HUAYLLANI PALOMINO,



PROF. JAVIER ROJAS CHOQUE



TRABAJO EN EQUIPO DE LOS DOCENTES DEL IESPPEF- HVCA

APLICACIÓN DE LA ENCUESTA



LIC. CESAR MENDOZA FLORES

TALLERES DE INTERAPRENDIZAJE EN EL IESPPEFH

