



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS

PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA

Relación entre clima institucional y calidad de la gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa “María Parado de Bellido” M/Mx de Pausa, 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Educación Secundaria: Educación para el Trabajo -
Computación e Informática

AUTORA:

Juana Emerita Gutierrez Huarcaya (ORCID: 0000-0001-8549-6022)

ASESOR:

Dr. Fernando Eli Ledesma Pérez (ORCID: 0000-0003-4572-1381)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Atención integral de infantes, niños y adolescentes

LIMA - PERÚ

2019

Dedicatoria

A mis padres: Por compartir todos los días los retos de la vida.

Agradecimiento

A la Universidad César vallejo, por brindarme la oportunidad para perfeccionar mi formación profesional. A los docentes de Licenciatura que compartieron con su paciencia y buen humor mi formación profesional. Al Director Alberto, Llamoca Gutierrez de la Institución Educativa “María Parado de Bellido” M/Mx de Pausa, por su colaboración en la realización de esta investigación.

Página del jurado



ACTA DE REVISIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN POR EL JURADO

El jurado encargado de evaluación el trabajo de investigación, presentado en la modalidad de TESIS

Presentado por don (a)

Juana Emerita Gutierrez Huarcaya

Cuyo título es:

Relación entre clima institucional y calidad de la gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa "María Parado de Bellido" MMx de Pausa, 2018

Facultad: EDUCACIÓN E IDIOMAS Programa: PCP-V

Lima 14 de setiembre 2019

Se recomienda levantar las siguientes observaciones:

.....
.....
.....
.....
.....
.....


.....
Dra. Juana María Cruz Montero
PRESIDENTE


.....
Mg. Susana Oyague Pinocho
SECRETARIO


.....
Dr. Fernando El Ledesma Pérez
VOCAL

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.



Declaratoria de autenticidad

Yo, Juana Emérita Gutierrez Huarcaya, con DNI N° 44514295, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Educación e Idiomas Programa de Complementación Académica, Escuela de Complementación Universitaria, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompañó a la tesis: *“Relación entre clima institucional y calidad de la gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa “María Parado de Bellido” M/Mx de Pausa, 2018”*, es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presentan en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Lima, 14 de setiembre de 2019



Juana Emérita Gutierrez Huarcaya

DNI 44514295

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Introducción	1
Método	19
Resultados	26
Discusión	31
Conclusiones	38
Recomendaciones	39
Referencias	40
Anexos	44
Anexo 1. Instrumento	45
Anexo 2. Consentimiento informado	49
Anexo 3. Autorización de la institución educativa	50
Anexo 4. Certificados de validación de instrumentos	51
Anexo 5. Acta de aprobación de originalidad de tesis	60
Anexo 6. Pantallazo de Turnitin	61
Anexo 7. Autorización de la versión final de trabajo de investigación	62
Anexo 8. Autorización de publicación de tesis en el repositorio	63

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y la calidad de la gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa “María Parado de Bellido” M/Mx de Pausa, 2018, se entiende que el clima institucional es la calidad de ambiente que se genera en el espacio laboral y favorece el buen desempeño de los trabajadores, mientras que la calidad de la gestión pedagógica involucra los procesos de planificación, monitoreo y gestión para el logro de los aprendizajes; se empleó el enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel descriptivo correlacional, no experimental y de corte transversal, con una muestra intencional de 20 docentes a quienes se les encuestó a través de dos cuestionarios, se concluyó que existe relación directa, moderada y significativa entre el clima institucional y la calidad de la gestión pedagógica ($r = 614$ y $\text{sig} = ,004$) en docentes de la Institución Educativa “María Parado de Bellido” M/Mx de Pauza, 2018.

Palabras clave: Clima institucional, gestión pedagógica, identidad institucional, relaciones interpersonales, dinámica organizacional.

Abstract

This research aimed to determine the relationship between the institutional climate and the quality of pedagogical management in teachers of the Educational Institution "María Parado de Bellido" M / Mx de Pausa, 2018, it is understood that the institutional climate is the quality of environment that is generated in the work space and favors the good performance of workers, while the quality of pedagogical management involves the planning, monitoring and management processes for the achievement of learning; the quantitative approach was used, basic type, correlational descriptive level, non-experimental and cross-sectional, with an intentional sample of 20 teachers who were surveyed through two questionnaires, it was concluded that there is a direct, moderate and significant relationship between the institutional climate and the quality of pedagogical management ($r = .614$ and $sig = .004$) in teachers of the Educational Institution "María Parado de Bellido" M / Mx de Pauza, 2018.

Keywords: Institutional climate, pedagogical management, institutional identity, interpersonal relationships, organizational dynamics.

Introducción

El clima institucional está determinado por las condiciones imperantes en el contexto en el que se ejercen las funciones laborales dentro de una organización, su finalidad es ofrecer un ambiente agradable, acogedor y seguro para que todos trabajen a plena satisfacción, eso depende de una serie de factores dentro de los que destacan el nivel de compromiso con la organización y sus objetivos, el modo de relación que se mantiene con los demás trabajadores en todos sus niveles y el dinamismo de funcionamiento al interior de la organización. La calidad de la gestión pedagógica es un constructo que se define desde el quehacer al interior de la institución educativa para gestionar el proceso de enseñanza-aprendizaje, involucra los procesos curriculares, el apoyo con los medios y recursos y las relaciones con los organismos superiores y la comunidad. Se entiende que si hay un buen clima institucional habrá una buena gestión pedagógica, sin embargo, en las instituciones se establecen prioridades que no consideran ninguna de las dos variables planteadas en esta investigación, lo que origina que no se logren las competencias y en consecuencia tampoco se alcanzan los estándares de aprendizaje.

La realidad problemática está determinada porque se observa que el personal que labora en las escuelas en sus diferentes niveles y modalidades, desconocen la misión de su institución, la cual representa el marco filosófico que sustenta el discurso educativo, este desconocimiento repercute en un quehacer errático, porque no tienen clara la concepción del ciudadano que se pretende formar en dicha escuela; el desconocimiento de la misión conlleva al desconocimiento de la visión, que representa la meta a donde se pretende llegar en años siguientes, que el caso de educación puede ir desde los tres a los cinco años, dependiendo del país y de su legislación. Los dos elementos citados que son la misión y la visión de la escuela, para su consecución traen aparejados los principios y los valores, que integran la visión estratégica, se constata que el personal de la comunidad educativa que involucra a directivos, profesores, alumnos, padres de familia y otras personas vinculadas, desconocen tales propuestas, en ese sentido, se carece de identidad institucional y los resultados serán aislados, se comprueba que algunos maestros se identifican plenamente con sus aspiraciones estratégicas, sin embargo, son pocos y no cuentan con el apoyo de toda la comunidad.

El clima institucional, requiere que todos los trabajadores tengan respeto por las personas, por las normas y por la propiedad y a partir de esos elementos las relaciones se desarrollen en los mejores términos, en las que se sientan acogidos y valorados; sin embargo, se encuentra que los estilos en los que ocurre la comunicación entre personas está marcado por la informalidad, con predominancia de lo coloquial frente a lo profesional, las autoridades, se dirigen a los demás o en términos de prepotencia o en forma temerosa, ya que no se han empoderado de sus puestos y carecen de las condiciones elementales del liderazgo, fundado en el saber y en la valoración de la dignidad humana; una situación similar se aprecia cuando se desarrollan actividades culturales, artísticas, deportivas o de esparcimiento, es evidente la desunión, la formación de grupos pequeños con intereses diversos y que no logran cohesionarse para el logro de un buen clima laboral; en cuanto al trabajo colaborativo entre los diferentes actores de la educación no se aprecia, se distribuyen las responsabilidades y cada uno cumple como puede las responsabilidades asignadas, con escasas excepciones en las que todos se apoyan y colaboran para el éxito de las actividades.

La dinámica organizacional es la forma de movimiento que ocurre en la institución para hacerla ágil y beneficiosa, sin embargo, la carencia crónica de líderes educativos no ha sido superada en los últimos 40 años, si bien los cargos, en la mayoría de las veces se asignan por méritos, estos solo alcanzan al ámbito de méritos académicos e intelectuales y las condiciones personales de habilidades blandas no son consideradas, en ese sentido, hay líderes académicos, pero no líderes educativos lo que repercute en que los problemas de agudicen y permanezcan sin ser resueltos; por otro lado, la intervención de diversos organismos internacionales que ejercen funciones de monitoreo a la acción educativa, gravitan en los procesos internos y convierten en volátiles las políticas educativas, las mismas que sin terminar se implementarse son reemplazados por otras; el desconocimiento de los esfuerzos que hacen determinados miembros de la comunidad no es valorado y tampoco hay una real administración de los estímulos y recompensas y en muchas ocasiones a quienes más destacan en el colegio, menos los reconocen.

La calidad de la gestión escolar es un desafío que tiene varios años y en el que parece que no se hubiese avanzado, en lo concerniente a la gestión del currículo, debe precisarse que resulta temporal, cada inicio de año de establecen las prioridades y en cuanto se ponen en marcha se modifican, lo cual no contribuye a posesionar el currículo como una herramienta sólida; los procesos de planificación se modifican con frecuencia, los términos con los que se evalúan cambian con mucha rapidez y los procesos de monitoreo se han convertido en acciones de supervisión en los que el docente no es acompañado, sino es evaluado. Las acciones de monitoreo tienen por objetivo acompañar al trabajador para que se apropie de las metodologías y procedimientos hasta lograr un pleno dominio, de allí que el monitor es un enseñante y no un supervisor.

La acción educativa debe tener un respaldo y un soporte que garantice su optimización, sin embargo, se constata que hay docentes sobrecalificados, con títulos superiores a sus directivos, lo que coloca en serie desventaja a las autoridades para ejercer las acciones de evaluación del desempeño y la praxis docente, para orientar a los docentes y conducirlos hacia la reflexión de su quehacer se requiere el dominio de las ciencias educativas y quienes carecen de las competencias académicas están en desventaja para ejercerla, una situación similar se constata por la carencia de buenas relaciones que garantice la asignación de recursos materiales para el éxito de la gestión.

Diversas investigaciones han mostrado la importancia del clima institucional en la gestión pedagógica en el desarrollo de una actividad educativa de calidad, sin embargo, en muchas instituciones estos factores no se desarrollan adecuadamente, la investigación de Gutiérrez (2014) realizada en Chile señaló que el clima en las instituciones educativas de ese país era negativo, estaba afectado por la insatisfacción con los salarios percibidos, por la elevada carga horaria y por la actuación de los directivos, muchos de los cuales fueron calificados como líderes negativos. Esto origina la existencia de situaciones problemáticas al interior de las escuelas, las que desencadenan una práctica educativa deficiente. Esto origina que, tanto en el corto y en el largo plazo, se evidencian situaciones negativas en relación al servicio educativo que se brinda a la sociedad y se observa un decrecimiento de la productividad del maestro en la escuela y la imposibilidad de alcanzar los aprendizajes por parte de los educandos, situaciones que son explicadas por los distintos problemas organizacionales.

Por otro lado, en Ecuador, la investigación de Guerrero (2014) señaló que numerosas investigaciones ejecutan una gestión pedagógica de baja calidad, tal como se aprecia en los reportes de diagnóstico educativo en los cuales se encontró que en los últimos 15 años de manera reiterativa se considera vacíos en la programación curricular, en especial en las áreas de matemáticas, ciencias naturales, estudios sociales y lengua y literatura, debido a que los maestros repiten la programación de años anteriores y no consideran los elementos estratégicos contenidos en las disposiciones del Ministerio; otra situación que se constata es que los docentes no se han capacitado para gestión de los aprendizajes de los estudiantes, razón por la cual dictan su clase como lo hacen de manera tradicional sin importarles si los estudiantes aprenden o no; las actividades de interaprendizaje no se han implementado en ninguna de las aulas, debido al escaso dominio que acusan los maestros de las nuevas metodologías de enseñanza para mejorar la calidad de los aprendizajes de los educandos.

En el Perú, la investigación de Guzmán (2015) en la que estudió cuál era el nivel de clima institucional que predominaba al interior de las escuelas, encontró que en la mayoría de los casos era percibido como incierto, confuso, poco confiable, en el que los miembros de la comunidad consideraban que siempre estaban en riesgo, a ello se sumaban elementos de carácter externo pero que tenían influencia directa en el clima institucional; al indagar porque consideraban riesgosas la presencia de los empresarios, mencionaron que exigían que las instituciones formen auxiliares, técnicos y profesional con altas capacidades de rendimiento, en los que los desempeños sean eficaces de tal modo que respondan a las demandas del mundo laboral, contribuye al crecimiento de las empresas, a dar una buena imagen y a elevar la rentabilidad. Se concluyó que el clima institucional es inestable e incierto y tiene repercusiones directas en los estudiantes quienes perciben que hay dificultades y se tornan inseguros, dubitativos y sin iniciativa, situación que afecta a la comunidad educativa en su conjunto.

Así mismo Sánchez (2018) señaló que a nivel nacional la gestión pedagógica presente serias deficiencias, esto genera como consecuencia inmediata el bajo nivel de aprendizajes los que pueden ser soslayados en la propia escuela, pero que se hacen evidentes en las evaluaciones que se ejecutan a nivel nacional y en aquellas que tienen carácter internacional, estas dificultades tienen su origen en un desfase entre los que son las

necesidades educativas de los alumnos y lo que son las demandas del mercado, resultando que no existe concordancia y el discurso educativo, descuida la formación integral del estudiantes como ciudadano útil, responsable y solidario; pese a que la programación está orientada a la homogenización de la educación, esta sigue siendo dispersa y con un gran componente de la experiencia y actitud de los actores de la enseñanza, quienes al convivir en un clima inestable, descuidan los esfuerzos requeridos para atender a la población estudiantil; por ello, en ocasiones los educandos abandonan sus estudios definitivamente; la institución no puede retener dentro del sistema educativo, existe una casi nula orientación de los tutores a los procesos de aprendizaje y cumplimiento de deberes de los estudiantes, a pesar de existir responsables, que hayan diseñado los mecanismos de monitoreo y control, se haya elaborado el reglamento interno, se hayan hecho los carteles de competencias y capacidades, ninguna de esas acciones repercute en favor del logro de los aprendizajes, toda vez que el clima institucional es de desconfianza, suspicacia, viveza y en consecuencia no hay esfuerzos para mejorar la formación de los educandos.

En la región de Ayacucho, se observa que numerosas instituciones no desarrollan una gestión pedagógica de calidad, presentan una serie de deficiencias en la ejecución curricular, no hay aseguramiento que la enseñanza sea acorde a las metodologías actuales, por consiguiente, no hay garantía que los aprendizajes sean aprehendidos por los estudiantes y se conviertan en saberes de largo plazo. Esto origina que tanto estudiantes como padres de familia se sientan incómodos con la educación brindada en la institución, teniendo constantes reclamos a los docentes y directivos lo cual daña severamente el clima institucional presente en la institución.

En la Institución Educativa María Parado de Bellido se observa una realidad igual de preocupante, percibiéndose un clima institucional negativo, caracterizado por una baja identidad institucional de sus miembros, relaciones interpersonales negativas y una dinámica organizacional deficiente. Así mismo se observa una gestión pedagógica deficiente caracterizada por una inadecuada gestión curricular, un bajo soporte al desempeño docente, así como una inadecuada gestión de recursos.

Los antecedentes consultados para la presente investigación fueron: Chaves (2018) realizó un trabajo de investigación en la República del Ecuador con seis docentes del primer grado

de básica con el propósito de hacer una aproximación teórica al modelo de gestión pedagógica y estratégica en el área de lingüística global, investigación de enfoque naturalista, de tipo documental y teórica, en la que se empleó la observación y la entrevista para la comprensión del tema en base al análisis del discurso de los docentes implicados en la problemática, luego de terminado el trabajo, los resultados mostraron que la aplicación del modelo de gestión mejoraba el desempeño docente, por lo concluyó que la alineación de los planes, programas y prácticas pedagógicas estratégicas aplicadas como política lingüística global tienen repercusiones favorables en la práctica de instrucción del aula, resultados que se hacen evidentes en el desarrollo de habilidades de expresión oral, escrita en todos los educandos que se beneficiaron de dicho programa.

Lozado (2013) desarrolló una investigación en la República del Ecuador en el que pretendió medir el clima institucional como resultado de los estilos de liderazgo imperantes en la gestión de las instituciones educativas, para ello recurrió al enfoque cuantitativo, investigación básica de nivel descriptivo, seleccionó dos muestras, por un lado 122 educandos y por otro, 120 padres de familia con quienes se aplicó un cuestionario para mensurar su percepción del tipo de liderazgo que se ejercía en un colegio de bachillerato, concluyó que de los dos estilos de liderazgo identificados que eran el transformacional y el transaccional, el primero de ellos ofrece mejores posibilidades de generar un clima agradable, en el que las personas se sienten satisfechas, actúan con libertad y se identifican con su institución, en tanto, el liderazgo transaccional, muestra limitaciones por que no facilita el buen desempeño de la comunidad educativa.

Lauro (2013) hizo una investigación en la República del Ecuador con 41 estudiantes del séptimo grado de educación básica, con la finalidad de determinar cuál era el nivel del clima social escolar desde la percepción de los docentes y educandos y determinar de qué manera el clima se relacionaba con la disciplina escolar; la investigación fue cuantitativa con enfoque de interculturalidad, de tipo básico, nivel descriptivo correlacional y de temporalidad transversal; los resultados mostraron que el clima escolar adecuado para el aprendizaje que construían entre docentes y estudiantes, sufría rupturas y alteraciones cuando los educandos retornaban a sus casas, ya que la mayoría de los progenitores consumían alcohol y generaban acciones de violencia intrafamiliar; por lo que concluyó que el clima escolar se ve fortalecido, cuando la disciplina es una estilo de

vida, se aplica por costumbre en función al derecho consuetudinario y en segundo lugar porque está considerada dentro de las normas y reglamentos escritos, como suele ocurrir en la cultura occidental; concluyó que en la población de estudio tanto las normas de conducta como las sanciones tienen como finalidad la corrección de la conducta desviada y la enmienda del indisciplinado; este principio se aplica en todas las esferas en las que el sujeto interactúa.

Cabezudo (2015) hizo un trabajo de investigación sobre el clima institucional y para ello la asoció a otra variable que fue el liderazgo directivo, la investigación se desarrolló en el Perú, investigación cuantitativa, descriptiva, correlacional, no experimental y transversal, con una muestra de 35 docentes a quienes se les aplicó dos cuestionarios de alternativa múltiple uno para la medición de cada variable, y concluyó que existe una influencia recíproca entre ambas variables, el incremento en una de ellas genera el aumento en la otra y viceversa; la correlación arrojó $r = ,725$, lo que demuestra que la correlación fue directa, alta y significativa y el nivel de significancia con una confianza de ,95 y un margen de error de ,05, fue ,000, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de trabajo.

Carhuachín (2015) en la República del Perú hizo una investigación con 59 docentes de colegios cristiano-evangélicos, en la que tomó como variable 1 el clima institucional, como variable 2 la satisfacción laboral y como variable 3 el desempeño docente, investigación cuantitativa, fue básica, descriptiva–correlacional, no experimental de corte transversal; se diseñaron dos cuestionarios con respuestas en escala de Lickert, los que se validaron y se midió su fiabilidad alcanzándose las cifras deseadas en validez y fiabilidad, se aplicó los instrumentos a los docentes que formaban parte del estudio y se concluyó que las variables 1 y 2, se relacionaban de manera directa, alta y significativa con la variable 3; en el análisis descriptivo variable por variable, se encontró que todas ellas se ubicaban con alrededor de 50% en el nivel bueno, por lo que se decidió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de trabajo.

Martín (2018) en el Perú, realizó una investigación con 15 docentes de educación pública, en la que decidió determinar la relación entre las variables 1 gestión educativa y variable 2 clima institucional en docentes la investigación se realizó desde un enfoque

positivista y fue no experimental, el objetivo fue determinar en qué medida se correlacionaban las variables sometidas a análisis, los integrantes de la muestra fueron encuestados a través de dos cuestionarios, uno para cada variable, se recurrió a un paquete estadístico para el procesamiento de datos y obtención de resultados y se encontró que en efecto ambas variables mostraron un buen comportamiento, ubicándose la mayor cantidad de la población en el nivel bueno, en ese sentido concluyó que existía una relación directa, muy alta y significativa entre las variables con un $r = ,917$ y una significancia menor de $,05$, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se confirmó la hipótesis de investigación.

Reynaldo (2018) hizo una investigación en el Perú, con una muestra no probabilística e intencional de 72 docentes, en la que se pretendió determinar la relación que ocurría entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica, la investigación fue positivista, no experimental correlacional, de corte transversal, como técnica de investigación se aplicó la encuesta y como instrumentos se emplearon un cuestionario y una ficha de observación, los resultados fueron tratados con estadística descriptiva e inferencial y se concluyó que existe una relación alta, significativa y positiva entre las variables de estudio; se encontró así mismo que la contribución de los docentes como soporte del sistema de calidad es permanente y favorece la aproximación a la calidad educativa, el tipo de liderazgo que se encontró destaca porque favorece la transformación y la movilización mediante el incremento de elementos motivacionales que generan un proceso formativo ascendente que inspira a los alumnos y maestros, estimulando a la adquisición de los nuevos conocimientos, la forma de ser, actuar y pensar en los estudiantes a través de vivencias tecnológicas que responden a las necesidades de los usuarios del servicio educativo.

Salinas (2014) desarrolló una investigación en el Perú con una muestra intencional no probabilística de 128 personas en quienes se averiguó la percepción de la relación entre la calidad de la gestión pedagógica y la práctica docente, el nivel en el que se trabajó fue secundaria y la modalidad diurna; la investigación se planteó como hipotética deductiva, descriptiva, correlacional y transversal, se empleó como técnica la encuesta y los instrumentos fueron dos cuestionarios aplicados a la muestra para la obtención de datos; los resultados confirmaron que en efecto existía relación entre las variables de estudio, por

lo que se concluyó rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de trabajo, así mismo el nivel de significancia fue menor de ,05. Se recomendó mejorar la gestión pedagógica dado que favorece la práctica docente y los beneficiados son los estudiantes quienes mejoran en sus niveles de aprendizaje.

Salazar (2017) desarrolló una investigación en el Perú con una muestra no probabilística e intencional de 50 estudiantes para determinar la percepción entre el clima institucional y el logro de aprendizajes, la investigación se hizo dentro de los alcances de la hipotética deductiva, fue de tipo básica, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental y de corte temporal transeccional, como técnica se empleó la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios con respuestas construidas en escala ordinal de tipo Lickert; los resultados fueron tratados con estadística descriptiva e inferencial y concluyó que la percepción de la muestra fue que entre ambas variables existía una correlación de ,629, es decir, una correlación directa, moderada y significativa y el nivel de significancia fue inferior a ,05, por lo que se decidió, conforme a la regla de decisión, rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación; destacando que el incremento en una variable conlleva al incremento de la otra variable.

Chocce (2016) realizó una investigación en el Perú, en una muestra no probabilística e intencional de 33 docentes de una escuela de gestión pública, en ella se propuso determinar que, tipo de relación existía entre el manejo de la investigación educativa y la gestión pedagógica, investigación cuantitativa, básica, descriptiva, correlacional, no experimental y transversal, se empleó la encuesta y se aplicó dos cuestionarios con alternativas de respuesta politómica, con el apoyo de la estadística descriptiva y correlacional fueron procesados los datos y se concluyó que la $r = ,761$ y la significancia fue de ,001, es decir, los resultados mostraron que entre las variables existía una correlación positiva, alta y significativa y dada la significancia encontrada se decidió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de trabajo y se recomendó incorporar como parte del proceso del mejoramiento continuo de la calidad educativa la investigación en educación.

Calderón y Ccoto (2014) realizaron una investigación en el Perú, en la que se tomó una muestra de 40 profesores de un colegio de educación pública, extraídos de manera no

probabilística a intencional con quienes se investigó la relación entre el estrés laboral o síndrome de Burnout y la gestión pedagógica; la investigación fue descriptiva correlacional, los instrumentos fueron dos cuestionarios con alternativas de respuesta múltiple, los datos fueron procesados con estadística inferencial y se concluyó que entre ambas variables existía una relación inversa $r = -.753$, alta y significativa con un nivel de significancia menor de ,05, por lo que se decidió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de trabajo. Los resultados mostraron que a mayor nivel de estrés menor nivel de gestión pedagógica, por lo que se recomendó generar un clima de trabajo adecuado para evitar que los docentes hagan estrés ya que tiene repercusiones adversas en la gestión pedagógica.

Para la construcción del marco teórico para la variable clima institucional, se recurrió al teórico Chiavenato (2009) quien consideró que esta variable estaba referida de manera exclusiva al ambiente que prevalece en la relación de las personas al interior de la empresa, se considerará que es positivo cuando hay satisfacción con la labor que se realiza, se atiende las necesidades de los trabajadores, se desarrollan acciones destinadas a mantener elevada la moral de la empresa y de cada uno de sus trabajadores. Pérez (2011) consideró que esta variable hace alusión a los elementos facilitadores o de barreras que determinan el incremento en el desempeño o la disminución del rendimiento de cada trabajador; como se desprende de esta definición, estaría dada por la forma de percepción que tienen los trabajadores del ambiente dentro del cual realizan su trabajo, el autor consideró que si bien en esta variable intervienen factores externos e internos, consideró que el segundo factor es determinante ya que está relacionado a los procedimientos del trabajo, a la voluntad que se pone para el logro de los objetivos y metas y a la calidad de trabajo que cada uno desarrolla en beneficio de la institución.

García (2009) se refirió a la misma variable y los hizo en términos que tienen connotación con la actitud de los empleados para percibir y apreciar los elementos tangibles y organizativos que constituyen la estructura de la empresa y que están directamente relacionados los procesos de producir los bienes y servicios y a los procedimientos que deben estar claramente establecidos; en segundo término se considera la calidad relacional y de vinculación que existe entre las personas que comparten los

mismos espacios y persiguen los mismos fines, también se incluye en esta variable la infraestructura, tamaño y niveles de seguridad que ofrece así como los elementos de trabajo que están constituidos por máquinas, equipos, herramientas y elementos de seguridad industrial o bioseguridad, todos estos elementos tendrán un peso decisivo en la productividad y el mejoramiento del ambiente de trabajo. Salcedo y Romero (2006) señalaron que se entiende a esta variable como la resultante de la forma y sistemas de vida que ocurren dentro de la empresa y que determinan que el ambiente sea favorable o no, cuando las relaciones son respetuosas y de mutuo apoyo, el clima será bueno y viceversa. Agregaron que el clima incluye elementos culturales, actitudinales, motivaciones y el sistema de creencias compartidas entre los trabajadores, las que expresan el tipo y calidad de relaciones entre las personas en sus distintos niveles, auxiliares, obreros, técnicos y profesionales.

Teniendo en cuenta los diversos conceptos sobre imagen institucional, se la puede definir como la percepción desarrollada por los integrantes de una organización e incluso por agentes externos, en donde la diferencian del resto ya sea por la manera en como desarrollan sus procesos, calidad de servicio laboral, de tal forma el tener una buena imagen institucional refleja lo bien que se va desarrollando esta y si es confiable trabajar con ella y también ser clientes.

Galarsi y Marrau (2007) señalaron algunas características de esta variable, dentro de las que destacan: (1) Está referido a las situaciones en que se realiza el trabajo de la organización; (2) Es permanente, las variaciones se explican por situaciones transitorias y coyunturales; (3) Genera una fuerte repercusión en el comportamiento y en la actitud del trabajador; (4) Tiene efectos directos en el nivel de asumir compromisos e identificarse plenamente con la institución; (5) El buen clima genera actitudes de identificación y viceversa; (6) Tiene una influencia recíproca en el discurso vital y relacional de cada trabajador; (7) Tienen influencia decisiva en los componentes relacionados con la estructura organizativa, en la forma como se dirige la empresa, en las políticas generales y sostenidas, en los planes de crecimiento y expansión, en la estabilidad de los trabajadores, las que determinan la seguridad o inseguridad y en consecuencia, el clima; (8) Rotar al personal o sus ausencias frecuentes indican un mal clima laboral.

En cuanto a las características del clima institucional, se resaltó en primer lugar la realidad situacional por la que atraviesa la institución, también encontramos la manera en cómo actúan e interactúa los pertenecientes a la institución, Por otro lado, el nivel de clima va a depender mucho del grado de identificación que tenga cada integrante con la misma. Finalizando este análisis de las características, los factores que influyen mucho en el desarrollo de un buen clima institucional se relacionan y depende en un alto grado de los que la integran y del buen trabajo que desarrollen.

Sobre las dimensiones del clima institucional se consultó a Chiavenato (2009) quien sostuvo que en primer lugar se encuentra la identidad institucional, esta dimensión, resulta del agrupamiento de los factores que tienen incidencia en el sentimiento de pertenencia que caracteriza a cada trabajador en la relación con la institución en la que trabaja, el sentimiento de pertenencia está determinado por la forma como percibe la institución a cada uno de sus trabajadores y el trato que les dispensa en consecuencia, esta relación es la que genera sentimientos motivacionales que logran el compromiso del trabajador con el logro de los objetivos institucionales.

Chiavenato (2009) consideró como segunda dimensión de la variable las relaciones que ocurren entre las personas, las que agrupan todos aquellos comportamiento que ocurren al interior de la organización y cuyo elemento central son las interacciones entre las personas en sus diferentes roles y funciones, aquí no se trata de jerarquías sino de relaciones predominantemente humanas en las que se tejen relaciones afectuosas, con vínculos muy sólidos de apoyo, en el que cada uno es aceptados por sus características y cualidades personales, recibe el apoyo de los demás y es consciente de la preocupación que genera en los demás sus problemas, en términos concretos se refiere al nivel de aceptación dentro del grupo de pertenencia.

Chiavenato (2009) consideró como tercera dimensión de la variable la dinámica de la organización la cual engloba la forma en que los trabajadores perciben y comprenden la forma en la que se desarrollan las diferentes actividades organizacionales, las actividades están regidas por normas, por usos, costumbres, políticas, métodos, técnicas, actividades y acciones que la caracterizan y permiten que todo el quehacer se realiza de forma ordenada con las responsabilidades bien definidas, con el compromiso de cada trabajador

de aportar lo mejor que puede para que juntos trabajen en el logro de las metas y los objetivos organizacionales.

Para fines de esta investigación, se trabajó con las dimensiones propuestas por el mismo autor para instituciones de servicios, estas son diferentes de las que se aplican a las organizaciones productoras de bienes por la naturaleza de su actividad,

La primera dimensión de la variable 1 es la identidad institucional, Chiavenato (2009) consideró que esta categoría está basada en el grado de pertenencia que presenta un colaborador con la institución en general. El trabajador debe estar plenamente identificado, conocer la misión y visión y en función de ello desarrollar sus actividades buscando en todo momento satisfacer las demandas y mantener elevado el prestigio de su institución.

La segunda dimensión son las relaciones interpersonales, Chiavenato (2009) consideró que, en las instituciones de servicios, esta categoría refleja en buena medida el nivel de compañerismo que existe entre sus componentes, el grado de colaboración entre las diferentes áreas y en el cumplimiento de responsabilidades compartidas, situación que se refleja en la satisfacción de los usuarios porque ven que todos trabajan con un mismo fin. Un buen nivel en esta dimensión se traduce en un alto nivel de rendimiento de cada trabajador y un buen desempeño de todos como un solo equipo.

La tercera dimensión es la dinámica organizacional, Chiavenato (2009) consideró que esta dimensión está referida a la forma en que cada trabajador se ubica en la escala de valoración y reconocimiento que ocurre por parte de la institución en su favor. Si las autoridades le brindan apoyo en sus iniciativas, lo respaldan en sus decisiones si le asigna los recursos que requiere, entonces percibirá que la dinámica organizacional es buena, de lo contrario no se sentirá valorado. Dentro de esta dimensión se encuentran los reconocimientos, estímulos, ascensos, condecoraciones, homenajes y premios, todo lo cual es símbolo de reconocimiento y hace que la institución sea dinámica

Para el enfoque teórico del clima institucional, se recurrió al teórico Kahr ((2010) quien asumió una perspectiva desde el enfoque estructuralista y en ese orden de ideas señaló que esta variable emerge a partir de aspectos objetivos, observables, medibles,

cuantificables del contexto de trabajo, los que están determinados de manera multifactorial y en el que intervienen el tamaño de la institución calculado a través del área de suelo y del volumen de trabajadores; la centralización o la descentralización en la gestión y en la toma de decisiones, también interviene la estructura organizacional, es decir, el número de niveles jerárquicos de autoridad, se incluye en esta variable el tipo de tecnologías que se utilizan, y el modo cómo se regula el comportamiento de los individuos. Como se aprecia en la propuesta, no se menciona la influencia de la propia personalidad del individuo en la determinación del significado de sucesos institucionales, sin embargo, no está negada o excluida, sino que la definición se centra en los factores estructurales de naturaleza objetiva.

Las fuentes teóricas para la segunda variable: calidad de la gestión pedagógica, se recurrió al teórico Sicán (2013) quien definió la variable en términos positivos y relacionados a una corriente arraigada de calidad, en ese sentido indicó que esta variable significa: brindar un servicio excelente, cuyo foco y orientación son los usuarios, con el propósito de proporcionar un servicio que esté por encima de las expectativas que se tiene sobre el servicio. En la segunda parte de la definición incluye elementos de valoración posterior y refiere que la variable se alcanza por medio del buen servicio que se proporciona a los usuarios, cuyo distintivo es el nivel de satisfacción que experimenta el usuario por todas las acciones o las distintas necesidades que tienen y que fueron satisfechas a plenitud.

Guerrero (2014) consideró que el término gestión se define como un conjunto de procesos y de acciones, de transacciones unidireccionales o bidireccionales, así como el proceso de toma de decisiones que la institución ejecuta para alcanzar los objetivos propuestos y para los cuales todos deben trabajar. González y Mata (2013) señalaron que esta variable al ser aplicada al salón de clases se vincula con las formas en que los maestros desarrollan la ejecución curricular, es decir, los procesos de enseñanza y las diversas propuestas metodológicas que aplican para la generación de nuevos conocimientos en sus alumnos.

El Ministerio de Educación del Ecuador (2010) consideró que la variable está constituida por las acciones repetitivas que ocurren en la escuela y que permiten a la misma el aseguramiento de concordancia entre lo propuesta en el currículo y lo considerado en

su plan estratégico de largo plazo. Este organismo consideró que forman parte de la variable los procesos de planificación de la enseñanza a través de macro y microprogramación, el desarrollo planificado para hacer posibles las actividades de enseñanza y facilitar los procesos de aprehensión de los nuevos saberes en la interacción maestro- alumno y los procedimientos que deben desplegarse para medir los saberes alcanzados por los educandos en función de las competencias establecidas.

En cuanto a la calidad de la gestión pedagógica, es posible conceptualizarla conociendo lo que abarca y lo que es hoy en día, cuando se hace referencia a esta variable, se señala que es el nivel con que se desempeñan ciertos individuos encargados de desarrollar funciones sobre otras personas mediante programas de capacitación, temas, actividades con el fin de desarrollar conocimientos y actitudes, de tal forma como referirse a calidad, implica que estas actividades deben ser y cumplir con altos niveles de calidad para garantizar la satisfacción de los usuarios y demostrar la responsabilidad de los prestadores del servicio, de forma independiente al tipo de gestión de la institución.

Dentro de las dimensiones de la calidad de la gestión pedagógica existen diversas fuentes, en esta investigación se recurrió al Minedu (2012) en la que se estableció que se trataba de tres dimensiones.

La primera dimensión de la segunda variable, calidad de la gestión pedagógica, es la gestión curricular, Minedu (2012) precisó que esta categoría se refiere al proceso en el que ocurre el diseño de la planificación educativa, en segundo lugar, a la ejecución de lo diseñado, y en tercer lugar al proceso de evaluación de la ejecución de los contenidos curriculares; los contenidos curriculares deben desprenderse del proyecto curricular institucional o en todo caso estar alineados a ellos, deben tener una interdependencia con los documentos operativos como es el plan anual de trabajo del centro, esta a su vez se concretizan en las programaciones anuales y unidades de aprendizaje que permitirán orientar el trabajo pedagógico en las sesiones de aprendizaje de forma efectiva y sistemática a lo largo del año escolar.

La segunda dimensión de la segunda variable, calidad de la gestión pedagógica, es el soporte al desempeño docente, Minedu (2012) precisó que es indispensable que las actividades educativas sean monitoreadas de manera constante para determinar que los

docentes estén haciendo bien las cosas, el objeto del monitoreo no es de controlar, es más bien de facilitar que los docentes de apropien de las metodologías para que las apliquen con éxito; el monitoreo facilita el acopio de información de lo que ocurre en el aula, permite una aproximación al conocimiento de los saberes del docente y al modo cómo realiza su práctica educativa, por ello, la información que se reporta como resultado de esta proceso revela el quehacer y el acontecer del acto educativo en el día a días que finalmente es el que impacta en los estudiantes.

La tercera dimensión de la segunda variable, calidad de la gestión pedagógica, es la gestión de recursos, Minedu (2012) precisó que la función que se asigna a los directores de los planteles es muy amplia, dentro de ella se encuentra la función de la administración de los recursos que han sido asignados, esta gestión debe hacerse de manera transparente, debe buscarse la eficiencia en su uso y la eficacia en sus resultados. Dentro de la administración de recursos se incluye la administración del tiempo, es decir de las horas de trabajo de las personas que están en el cuadro de asignación de personal, cada uno debe cumplir a cabalidad con la responsabilidad asignadas dentro del tiempo previsto o en todo caso dentro de su jornada laboral. La administración entonces alcanza a lo material, ingresos, asistencia, permanencia y abandono del centro de labores y el logro de aprendizajes.

Las dimensiones definidas ayudan a comprender mejor esta variable, por ello su importancia, como primera dimensión tenemos a la gestión curricular, que se basa en el diseñar, ejecutar y evaluar todos los contenidos curriculares, la segunda dimensión es el soporte al desempeño del maestro, la cual está a manos de un constante monitoreo y verificación de sus actividades y nivel de desempeño. Finalmente se tiene la dimensión de gestión de recursos, que viene a ser la gestión de los recursos que facilitan el proceso de aprendizaje, como material educativo e incluso capital para algunas actividades.

El problema de investigación se formuló en los siguientes términos: ¿En qué medida se relacionan el clima institucional y la calidad de la gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa “María Parado de Bellido” M/Mx de Pausa, 2018?

La justificación de esta investigación está dada porque en todas las organizaciones del mundo se ha comprobado en sucesivos estudios e investigaciones que la forma de organización, las relaciones entre las personas que forman parte de ella, las políticas de estímulos, las promociones de ascenso influyen de manera favorable en la imagen institucional, en la solidez de su marca, en el posicionamiento en el mercado y sobre en la satisfacción del público interno y del público externo; las situaciones contrarias en las que hay autoridades que se contradicen, se desconoce los esfuerzos de los trabajadores para mejorar la empresa, las promociones se hacen sin obedecer a los méritos y en reemplazo de estímulos se administran sanciones, descuentos a los salarios, amonestaciones, suspensiones en el trabajo, repercuten de manera desfavorable, son numerosos los ejemplos de instituciones que entraron en crisis y cerraron como consecuencia del divisionismo, de la formación de bandos, del exceso de ausentismos, accidentes, desperdicios, servicios mal dados, con lo que se perdió a los clientes o usuarios; una situación similar ocurre cuando los trabajadores no incorporan las innovaciones dentro de su trabajo. Todas las personas que trabajan, tienen legítimas aspiraciones de crecimiento personal, de ascensos, de mejoramiento en sus remuneraciones y elevar su calidad de vida, además que persiguen convertirse en ejemplo de sus hijos y otros familiares, por lo cual, todos los trabajadores desean crecer, para ello es necesario un lugar donde trabajen a gusto, que les permite progresar y que además su trabajo sea valorado y reconocido, por ello la relevancia social de esta investigación. Conforme lo muestra la historia, institución que no valora el recurso mas importante que es el capital humano, es probable que no sobreviva, en ese sentido, la educación peruana está obligada a elevar sus estándares educativos y eso pasa por tener docentes satisfechos e identificados plenamente con los grandes objetivos de la educación peruana y eso solo será posible, cuando al interior de sus instituciones el clima sea favorable lo que facilitará una buena gestión dela educación.

Los objetivos de la investigación se plantearon del siguiente modo: Determinar la relación entre el clima institucional y la calidad de la gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa “María Parado de Bellido” M/Mx de Pausa, 2018. Los objetivos específicos fueron: (1) Determinar la relación entre la identidad institucional y la calidad de la gestión pedagógica en docentes; (2) Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y la calidad de la gestión pedagógica en docentes; y (3) Determinar la

relación entre la dinámica organizacional y la calidad de la gestión pedagógica en docentes.

Las hipótesis de la investigación se plantearon del siguiente modo: Existe relación entre el clima institucional y la calidad de la gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa “María Parado de Bellido” M/Mx de Pausa, 2018. Las hipótesis específicas fueron: (1) Existe relación entre la identidad institucional y la calidad de la gestión pedagógica en docentes; (2) Existe relación entre las relaciones interpersonales y la calidad de la gestión pedagógica en docentes; y (3) Existe relación entre la dinámica organizacional y la calidad de la gestión pedagógica en docentes.

Método

Diseño de la investigación

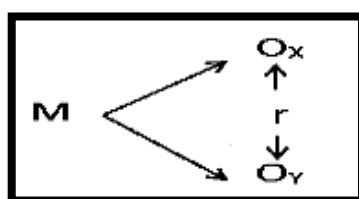
Esta investigación se hizo desde un enfoque cuantitativo, las variables de estudio son categóricas motivo por el cual fueron operacionalizadas para hacerlas medibles.

El tipo de investigación de este trabajo fue básico, no se generó nuevas teorías, pero sí se aporta información para enriquecer la información sobre variables existentes y que han sido estudiadas en trabajos similares.

El nivel de investigación seleccionado fue descriptivo y dentro de este nivel se escogió la variante de correlacional, toda vez que se trata de dos variables estudiadas en una población para ver la medida de correlaciones.

Este trabajo empleó un diseño no experimental. Hernández, Fernández y Baptista (2018) señalaron que la investigación no experimental es aquella que se efectúa sin manipular deliberadamente las variables, observando el fenómeno tal y como se da en su ambiente natural para posteriormente realizar su análisis.

La representación esquemática es la siguiente:



En dónde:

M : Muestra seleccionada

X : Variable Ox: Clima institucional

Y : Variable Oy: Calidad de la gestión pedagógica.

r : Coeficiente de correlación.

El corte temporal fue transeccional, se hizo con la aplicación única de los instrumentos.

VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN

Para la definición conceptual de la variable clima institucional se recurrió al teórico Chiavenato (2009) quien consideró que esta variable estaba referida de manera exclusiva al ambiente que prevalece en la relación de las personas al interior de la empresa, se considerará que es positivo cuando hay satisfacción con la labor que se realiza, se atiende las necesidades de los trabajadores, se desarrollan acciones destinadas a mantener elevada la moral de la empresa y de cada uno de sus trabajadores

Para la definición conceptual de la variable calidad de la gestión pedagógica, se recurrió a los teóricos González y Mata (2013) quienes consideraron que está vinculada con las formas en que los y las docentes desarrollan los procesos de enseñanza y las alternativas metodológicas que ofrecen para generar conocimiento en sus estudiantes.

Para la definición operacional de la variable clima institucional se recurrió la operacionalización a través de un cuestionario de 18 ítems estructurado en función de sus dimensiones las cuales fueron: identidad institucional, relaciones interpersonales y dinámica organizacional.

Para la definición operacional de la variable calidad de la gestión pedagógica fue operacionalizada mediante un cuestionario de 18 ítems estructurados en función de sus dimensiones las cuales fueron: gestión curricular, soporte al desempeño docente y gestión de recursos.

Tabla 1

Operacionalización de variable clima institucional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de
Clima institucional	Chiavenato (2009) lo define como el ambiente interno existente entre los miembros de la organización, es favorable cuando proporciona satisfacción de las necesidades personales y la elevación de la moral de los miembros	La variable clima institucional fue operacionalizada mediante un cuestionario de 24 ítems estructurado en función de sus dimensiones las cuales fueron: Identidad institucional, relaciones interpersonales y dinámica organizacional.	X1: Identidad institucion al X2: Relaciones interpersonal es X3: Dinámica organizacio nal	Identidad con la visión y misión institucional. Identidad con los valores y objetivos estratégicos. Asume responsabilidades y desarrolla en forma Desarrolla un estilo de comunicación interpersonal. Participación en actividades deportivas. Trabajo colaborativo de actores Liderazgo para afrontar problemas y dificultades. Políticas para el monitoreo pedagógico. Reconocimiento de la responsabilidad laboral. Política de recompensas y	Ordinal Correlación alta: ,71 a mas Correlación moderada: ,41 a ,70 Correlación baja: ,40 a menos

Tabla 2

Operacionalización de variable calidad de la gestión pedagógica

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de
Calidad de la gestión pedagógica	González y Mata (2013) consideran que está vinculada con las formas en que los y las docentes desarrollan los procesos de enseñanza y las alternativas metodológicas que ofrecen para generar conocimiento en sus estudiantes.	La variable calidad de la gestión pedagógica fue operacionalizada mediante un cuestionario de 24 ítems estructurado en función de sus dimensiones las cuales fueron: Gestión curricular, soporte al desempeño docente y gestión de recursos.	X1: Gestión curricular X2: Soporte al desempeño docente X3: Gestión de recursos	Orienta la planificación Curricular. Monitorea los procesos de Evalúa capacidades y prácticas docentes. Orienta la reflexión docente. Gestiona recursos materiales Gestiona recursos organizativos	Ordinal Correlación alta: ,71 a mas Correlación moderada: ,41 a ,70 Correlación baja: ,40 a menos

Población, muestra y muestreo

La población de estudio estuvo constituida por 20 docentes.

Tabla 3

Distribución de la población

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Varones	9	45,0	45,0	45,5
	Mujeres	11	55,0	55,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

La muestra de la presente investigación lo conformaron todos los docentes de la población.

Tabla 4

Distribución de la muestra

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	T/mañana	12	60,0	60,0	60,0
	T/Tarde	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

El muestreo que se aplicó fue no probabilístico e intencional.

Técnicas, instrumentos, validez y confiabilidad

En esta investigación se empleó la técnica de la encuesta en los que participaron con sus respuestas los docentes que formaron parte de la investigación.

Los instrumentos empleados fueron: (1) Cuestionario sobre clima institucional, este instrumento tuvo por objetivo determinar el nivel de clima institucional que perciben los docentes; se elaboró teniendo en cuenta las dimensiones establecidas: identidad institucional, relaciones interpersonales y dinámica organizacional. Con un total de 18 ítems; (2) Cuestionario sobre calidad de la gestión pedagógica, este instrumento tuvo por objetivo determinar el nivel de calidad de la gestión pedagógica de los docentes; se elaboró teniendo en cuenta las dimensiones establecidas: gestión curricular, soporte al desempeño docente y gestión de recursos. Con un total de 18 ítems.

La validez de los instrumentos se hizo por medio de la técnica de juicio de expertos, quienes cuentan con estudios de Posgrado y son conocedores del tema; los tres opinaron que los instrumentos eran aplicables sin modificaciones.

La confiabilidad se calculó con el coeficiente de Alpha de Cronbach, lo que permitió inferir una alta consistencia interna de los datos. Es decir, se logró determinar que los instrumentos eran confiables.

Tabla 5

Confiabilidad del cuestionario sobre clima institucional

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,937	18

Tabla 6

Confiabilidad del cuestionario sobre calidad de la gestión pedagógica

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,912	18

En ambos instrumentos el valor del coeficiente de Alpha de Cronbach fue mayor a ,71 por lo que se trata de instrumentos altamente confiables.

Métodos de análisis de datos

Una vez obtenidos los datos se procesaron con estadística no paramétrica, coeficiente de correlación se Spearman, por tratarse de datos de distribución no normal.

Aspectos éticos

Para esta investigación se solicitó autorización a la dirección de la institución educativa la cual fue otorgada con documento escrito que se anexa al presente informe, los docentes participantes fueron informados de la naturaleza y objetivos de la investigación y firmaron el consentimiento informado, se respetó la identidad de los participantes y se mantuvo en reserva; los datos citados en esta investigación están referenciados en el apartado correspondiente, conforme a las normas éticas que rigen la investigación.

Resultados

Tabla 7

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
D1: Identidad institucional	,958	20	,011
D2: Relaciones interpersonales	,939	20	,026
D3: Dinámica organizacional	,959	20	,024
VX: clima institucional	,964	20	,031
D1: Gestión curricular	,909	20	,047
D2: Soporte al desempeño docente	,920	20	,001
D3: Gestión de recursos	,902	20	,044
VY: Calidad de la gestión pedagógica	,953	20	,011

Se encontraron valores menores a ,05, los datos presentan una distribución no normal, por lo que decidió emplear la prueba no paramétrica Rho Spearman con el propósito de establecer las correlaciones.

Regla de decisión

Si $p > ,05$ se acepta H_0

Si $p \leq ,05$ se rechaza H_0

Prueba de la hipótesis general

H0. No existe relación entre el clima institucional y la calidad de la gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa “María Parado de Bellido” M/Mx de Pauza, 2018.

Tabla 8

Correlación entre clima institucional y calidad de la gestión pedagógica

		VX: Clima	VY: Calidad de la gestión
Spearman's	VX: Clima	Coeficiente de	1,000
		Sig. (2- tailed)	,614**
		N	20
	VY: Calidad de la gestión	Coeficiente de	,614**
		Sig. (2- tailed)	,004
		N	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Se encontró $r = ,614$ y $sig = ,004$, se rechaza H0 y se acepta la hipótesis de trabajo

Prueba de la hipótesis específica 1

H0. No existe relación entre la identidad institucional y la calidad de la gestión pedagógica en docentes.

Tabla 9

Correlación entre identidad institucional y calidad de la gestión pedagógica

		D1: Identidad	VY: Calidad de la gestión
Spearman's	D1: Identidad	Coeficiente	1,000
		de	,395
		Sig. (2-tailed)	.
		N	20
	VY: Calidad de la gestión	Coeficiente	,395
		de	1,000
	Sig. (2-tailed)	,085	
	N	20	

Se encontró $r = ,395$ y $sig = ,085$, se acepta H0

Prueba de la hipótesis específica 2

H0. No existe relación entre las relaciones interpersonales y la calidad de la gestión pedagógica en docentes.

Tabla 10

Correlación entre relaciones interpersonales y calidad de la gestión pedagógica

		D2: Relaciones	VY: Calidad de la gestión
Spearman's	D2: Relaciones interpersonales	1,000	,737**
	Coeficiente de		
	Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	20	20
	VY: Calidad de la gestión	,737**	1,000
	Coeficiente de		
Sig. (2-tailed)	,000	.	
N	20	20	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Se encontró $r = ,737$ y $sig = ,000$, por tanto, se rechazó H0 y se acepta la hipótesis de trabajo.

Prueba de la hipótesis específica 3

H0. No existe relación entre la dinámica organizacional y la calidad de la gestión pedagógica en docentes

Tabla 11

Correlación entre dinámica organizacional y calidad de la gestión pedagógica

		D3: Dinámica	VY: Calidad de la gestión pedagógica
Spearman's rho	D3:	Correlation Coefficient	1,000
	Dinámica	Sig. (2-tailed)	,540*
		N	20
	VY: Calidad	Correlation Coefficient	,540*
	de la gestión	Sig. (2-tailed)	,014
	pedagógica	N	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Se encontró $r = ,540$ y $sig = ,014$, por tanto, se rechazó H0 y se aceptó la hipótesis de trabajo.

Discusión

Se encontró que existe relación directa, moderada y significativa entre el clima institucional y la calidad de la gestión pedagógica ($r = 614$ y $\text{sig} = ,004$) en docentes de la Institución Educativa “María Parado de Bellido” M/Mx de Pauza, 2018. Los resultados de esta investigación son compatibles con los hallazgos de Chaves (2018) quien realizó un trabajo de investigación en la República del Ecuador con seis docentes del primer grado de básica con el propósito de hacer una aproximación teórica al modelo de gestión pedagógica y estratégica en el área de lingüística global, investigación de enfoque naturalista, de tipo documental y teórica, en la que se empleó la observación y la entrevista para la comprensión del tema en base al análisis del discurso de los docentes implicados en la problemática, luego de terminado el trabajo, los resultados mostraron que la aplicación del modelo de gestión mejoraba el desempeño docente, por lo concluyó que la alineación de los planes, programas y prácticas pedagógicas estratégicas aplicadas como política lingüística global tienen repercusiones favorables en la práctica de instrucción del aula, resultados que se hacen evidentes en el desarrollo de habilidades de expresión oral, escrita en todos los educandos que se beneficiaron de dicho programa. Del mismo modo, los resultados de esta investigación son coherentes con los hallazgos de Carhuachín (2015) quien en la República del Perú hizo una investigación con 59 docentes de colegios cristiano-evangélicos, en la que tomó como variable 1 el clima institucional, como variable 2 la satisfacción laboral y como variable 3 el desempeño docente, investigación cuantitativa, fue básica, descriptiva–correlacional, no experimental de corte transversal; se diseñaron dos cuestionarios con respuestas en escala de Lickert, los que se validaron y se midió su fiabilidad alcanzándose las cifras deseadas en validez y fiabilidad, se aplicó los instrumentos a los docentes que formaban parte del estudio y se concluyó que las variables 1 y 2, se relacionaban de manera directa, alta y significativa con la variable 3; en el análisis descriptivo variable por variable, se encontró que todas ellas se ubicaban con alrededor de 50% en el nivel bueno, por lo que se decidió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de trabajo. También hay semejanzas con el trabajo de Salazar (2017) quien desarrolló una investigación en el Perú con una muestra no

probabilística e intencional de 50 estudiantes para determinar la percepción entre el clima institucional y el logro de aprendizajes, la investigación se hizo dentro de los alcances de la hipotética deductiva, fue de tipo básica, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental y de corte temporal transeccional, como técnica se empleó la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios con respuestas construidas en escala ordinal de tipo Lickert; los resultados fueron tratados con estadística descriptiva e inferencial y concluyó que la percepción de la muestra fue que entre ambas variables existía una correlación de ,629, es decir, una correlación directa, moderada y significativa y el nivel de significancia fue inferior a ,05, por lo que se decidió, conforme a la regla de decisión, rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación; destacando que el incremento en una variable conlleva al incremento de la otra variable.

Los resultados de la hipótesis general guardan relación con lo sostenido por el teórico Chiavenato (2009) quien consideró que el clima institucional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, es favorable cuando proporciona satisfacción de las necesidades personales y la elevación de la moral de los miembros. También están alineados a la propuesta de Pérez (2011) quien señaló que es el ambiente donde se reflejan las facilidades o dificultades que encuentra la persona para aumentar o disminuir su desempeño o para encontrar su punto de equilibrio. Es decir, la percepción que tienen las personas, de cuáles son las dificultades que existen en una organización y la influencia que sobre estos ejercen las estructuras organizativas, factores internos o externos del proceso de trabajo actuando como facilitadores o entorpecedores del logro de la calidad de los objetivos de la organización. En cuanto a la gestión pedagógica hay coherencia con lo propuesto por el teórico Sicán (2013) quien definió la variable en términos positivos y relacionados a una corriente arraigada de calidad, en ese sentido indicó que esta variable significa: brindar un servicio excelente, cuyo foco y orientación son los usuarios, con el propósito de proporcionar un servicio que esté por encima de las expectativas que se tiene sobre el servicio. En la segunda parte de la definición incluye elementos de valoración posterior y refiere que la variable se alcanza por medio del buen servicio que se proporciona a los usuarios, cuyo distintivo es el nivel de satisfacción que experimenta el usuario por todas las acciones o las distintas necesidades que tienen y que fueron satisfechas a plenitud.

Se encontró que no existe relación entre la identidad institucional y la calidad de la gestión pedagógica en docentes ($r = 395$ y $\text{sig} = ,085$). Los hallazgos de esta investigación son diferentes a los resultados encontrados por Martín (2018) quien en el Perú, realizó una investigación con 15 docentes de educación pública, en la que decidió determinar la relación entre las variables 1 gestión educativa y variable 2 clima institucional en docentes la investigación se realizó desde un enfoque positivista y fue no experimental, el objetivo fue determinar en qué medida se correlacionaban las variables sometidas a análisis, los integrantes de la muestra fueron encuestados a través de dos cuestionarios, uno para cada variable, se recurrió a un paquete estadístico para el procesamiento de datos y obtención de resultados y se encontró que en efecto ambas variables mostraron un buen comportamiento, ubicándose la mayor cantidad de la población en el nivel bueno, en ese sentido concluyó que existía una relación directa, muy alta y significativa entre las variables con un $r = ,917$ y una significancia menor de $,05$, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se confirmó la hipótesis de investigación. También hay diferencias de estos resultados con los encontrados por Chocce (2016) quien realizó una investigación en el Perú, en una muestra no probabilística e intencional de 33 docentes de una escuela de gestión pública, en ella se propuso determinar que, tipo de relación existía entre el manejo de la investigación educativa y la gestión pedagógica, investigación cuantitativa, básica, descriptiva, correlacional, no experimental y transversal, se empleó la encuesta y se aplicó dos cuestionarios con alternativas de respuesta politómica, con el apoyo de la estadística descriptiva y correlacional fueron procesados los datos y se concluyó que la $r = ,761$ y la significancia fue de $,001$, es decir, los resultados mostraron que entre las variables existía una correlación positiva, alta y significativa y dada la significancia encontrada se decidió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de trabajo y se recomendó incorporar como parte del proceso del mejoramiento continuo de la calidad educativa la investigación en educación. Así mismo estos resultados no coinciden con los de Lozado (2013) quien desarrolló una investigación en la República del Ecuador en el que pretendió medir el clima institucional como resultado de los estilos de liderazgo imperantes en la gestión de las instituciones educativas, para ello recurrió al enfoque cuantitativo, investigación básica de nivel descriptivo, seleccionó dos muestras, por un lado 122 educandos y por otro, 120 padres de familia con quienes se aplicó un cuestionario para mensurar su percepción del tipo de liderazgo que se ejercía en un colegio de bachillerato, concluyó que de los dos estilos de

liderazgo identificados que eran el transformacional y el transaccional, el primero de ellos ofrece mejores posibilidades de generar un clima agradable, en el que las personas se sienten satisfechas, actúan con libertad y se identifican con su institución, en tanto, el liderazgo transaccional, muestra limitaciones por que no facilita el buen desempeño de la comunidad educativa.

Los resultados encontrados en la primera hipótesis específica sobre la identidad institucional, concuerdan con lo propuesto por Chiavenato (2009) quien consideró que esta categoría está basada en el grado de pertenencia que presenta un colaborador con la institución en general. El trabajador debe estar plenamente identificado, conocer la misión y visión y en función de ello desarrollar sus actividades buscando en todo momento satisfacer las demandas y mantener elevado el prestigio de su institución. También existe coherencia con la propuesta del Minedu (2012) el cual precisó que esta categoría se refiere al proceso en el que ocurre el diseño de la planificación educativa, en segundo lugar a la ejecución de los diseñado, y en tercer lugar al proceso de evaluación de la ejecución de los contenidos curriculares; los contenidos curriculares deben desprenderse del proyecto curricular institucional o en todo caso estar alineados a ellos, deben tener una interdependencia con los documentos operativos como es el plan anual de trabajo del centro, esta a su vez se concretizan en las programaciones anuales y unidades de aprendizaje que permitirán orientar el trabajo pedagógico en las sesiones de aprendizaje de forma efectiva y sistemática a lo largo del año escolar.

Se encontró que existe relación directa, alta y significativa entre las relaciones interpersonales y la calidad de la gestión pedagógica en docentes ($r = 737$ y $\text{sig} = ,000$). Estos resultados son coincidentes con los encontrados por Lauro (2013) quien hizo una investigación en la República del Ecuador con 41 estudiantes del séptimo grado de educación básica, con la finalidad de determinar cuál era el nivel del clima social escolar desde la percepción de los docentes y educandos y determinar de qué manera el clima se relacionaba con la disciplina escolar; la investigación fue cuantitativa con enfoque de interculturalidad, de tipo básico, nivel descriptivo correlacional y de temporalidad transversal; los resultados mostraron que el clima escolar adecuado para el aprendizaje

que construían entre docentes y estudiantes, sufría rupturas y alteraciones cuando los educandos retornaban a sus casas, ya que la mayoría de los progenitores consumían alcohol y generaban acciones de violencia intrafamiliar; por lo que concluyó que el clima escolar se ve fortalecido, cuando la disciplina es una estilo de vida, se aplica por costumbre en función al derecho consuetudinario y en segundo lugar porque está considerada dentro de las normas y reglamentos escritos, como suele ocurrir en la cultura occidental; concluyó que en la población de estudio tanto las normas de conducta como las sanciones tienen como finalidad la corrección de la conducta desviada y la enmienda del indisciplinado; este principio se aplica en todas las esferas en las que el sujeto interactúa. Así mismo, estos resultados son parecidos a los de Reynaldo (2018) quien hizo una investigación en el Perú, con una muestra no probabilística e intencional de 72 docentes, en la que se pretendió determinar la relación que ocurría entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica, la investigación fue positivista, no experimental correlacional, de corte transversal, como técnica de investigación se aplicó la encuesta y como instrumentos se emplearon un cuestionario y una ficha de observación, los resultados fueron tratados con estadística descriptiva e inferencial y se concluyó que existe una relación alta, significativa y positiva entre las variables de estudio; se encontró así mismo que la contribución de los docentes como soporte del sistema de calidad es permanente y favorece la aproximación a la calidad educativa, el tipo de liderazgo que se encontró destaca porque favorece la transformación y la movilización mediante el incremento de elementos motivacionales que generan un proceso formativo ascendente que inspira a los alumnos y maestros, estimulando a la adquisición de los nuevos conocimientos, la forma de ser, actuar y pensar en los estudiantes a través de vivencias tecnológicas que responden a las necesidades de los usuarios del servicio educativo. También hay semejanzas de estos resultados con los de Calderón y Ccoto (2014) quienes realizaron una investigación en el Perú, en la que se tomó una muestra de 40 profesores de un colegio de educación pública, extraídos de manera no probabilística e intencional con quienes se investigó la relación entre el estrés laboral o síndrome de Burnout y la gestión pedagógica; la investigación fue descriptiva correlacional, los instrumentos fueron dos cuestionarios con alternativas de respuesta múltiple, los datos fueron procesados con estadística inferencial y se concluyó que entre ambas variables existía una relación inversa $r = -.753$, alta y significativa con un nivel de significancia menor de ,05, por lo que se decidió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de trabajo. Los

resultados mostraron que a mayor nivel de estrés menor nivel de gestión pedagógica, por lo que se recomendó generar un clima de trabajo adecuado para evitar que los docentes hagan estrés ya que tiene repercusiones adversas en la gestión pedagógica.

Los resultados de la segunda hipótesis específica son explicados por la teoría de las relaciones interpersonales propuesta por Chiavenato (2009) quien consideró que, en las instituciones de servicios, esta categoría refleja en buena medida el nivel de compañerismo que existe entre sus componentes, el grado de colaboración entre las diferentes áreas y en el cumplimiento de responsabilidades compartidas, situación que se refleja en la satisfacción de los usuarios porque ven que todos trabajan con un mismo fin. Un buen nivel en esta dimensión se traduce en un alto nivel de rendimiento de cada trabajador y un buen desempeño de todos como un solo equipo. También se explican por lo precisado por Minedu (2012) el cual precisó que el soporte al desempeño docente es indispensable que las actividades educativas sean monitoreadas de manera constante para determinar que los docentes estén haciendo bien las cosas, el objeto del monitoreo no es de controlar, es más bien de facilitar que los docentes se apropien de las metodologías para que las apliquen con éxito; el monitoreo facilita el acopio de información de lo que ocurre en el aula, permite una aproximación al conocimiento de los saberes del docente y al modo cómo realiza su práctica educativa, por ello, la información que se reporta como resultado de este proceso revela el quehacer y el acontecer del acto educativo en el día a día que finalmente es el que impacta en los estudiantes.

Se encontró que existe relación directa, moderada y significativa entre la dinámica organizacional y la calidad de la gestión pedagógica en docentes ($r = .540$ y $\text{sig} = .014$). Estos resultados son similares a los encontrados por Cabezado (2015) quien hizo un trabajo de investigación sobre el clima institucional y para ello la asoció a otra variable que fue el liderazgo directivo, la investigación se desarrolló en el Perú, investigación cuantitativa, descriptiva, correlacional, no experimental y transversal, con una muestra de 35 docentes a quienes se les aplicó dos cuestionarios de alternativa múltiple uno para la medición de cada variable, y concluyó que existe una influencia recíproca entre ambas variables, el incremento en una de ellas genera el aumento en la otra y viceversa; la correlación arrojó $r = .725$, lo que demuestra que la correlación fue directa, alta y significativa y el nivel de significancia con una confianza de ,95 y un margen de error de

,05, fue ,000, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de trabajo. Del mismo modo, estos resultados son parecidos a los de Salinas (2014) quien desarrolló una investigación en el Perú con una muestra intencional no probabilística de 128 personas en quienes se averiguó la percepción de la relación entre la calidad de la gestión pedagógica y la práctica docente, el nivel en el que se trabajó fue secundaria y la modalidad diurna; la investigación se planteó como hipotética deductiva, descriptiva, correlacional y transversal, se empleó como técnica la encuesta y los instrumentos fueron dos cuestionarios aplicados a la muestra para la obtención de datos; los resultados confirmaron que en efecto existía relación entre las variables de estudio, por lo que se concluyó rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de trabajo, así mismo el nivel de significancia fue menor de ,05. Se recomendó mejorar la gestión pedagógica dado que favorece la práctica docente y los beneficiados son los estudiantes quienes mejoran en sus niveles de aprendizaje.

Los resultados de la tercera hipótesis específica se explican por la dinámica organizacional propuesta por Chiavenato (2009) quien consideró que esta dimensión está referida a la forma en que cada trabajador se ubica en la escala de valoración y reconocimiento que ocurre por parte de la institución en su favor. Si las autoridades le brindan apoyo en sus iniciativas, lo respaldan en sus decisiones si le asigna los recursos que requiere, entonces percibirá que la dinámica organizaciones en buena, delo contrario no se sentirá valorado. Dentro de esta dimensión se encuentra los reconocimientos, estímulos, ascensos, condecoraciones, homenajes y premios, todo lo cual es símbolo de reconocimiento y hace que la institución sea dinámica. También se explican por la gestión de recursos sobre la cual el Minedu (2012) precisó que la función que se asigna a los directores de los planteles es muy amplia, dentro de ella se encuentra la función de la administración de los recursos que han sido asignados, esta gestión debe hacerse de manera transparente, debe buscarse la eficiencia en su uso y la eficacia en sus resultados. Dentro de la administración de recursos se incluye la administración del tiempo, es decir de las horas de trabajo de las personas que están en el cuadro de asignación de personal, cada uno debe cumplir a cabalidad con la responsabilidad asignadas dentro del tiempo previsto o en todo caso dentro de su jornada laboral. La administración entonces alcanza a lo material, ingresos, asistencia, permanencia y abandono del centro de labores y el logro de aprendizajes.

Conclusiones

Primera

Se concluyó que existe relación directa, moderada y significativa entre el clima institucional y la calidad de la gestión pedagógica ($r = 614$ y $\text{sig} = ,004$) en docentes de la Institución Educativa “María Parado de Bellido” M/Mx de Pauza, 2018.

Segunda

Se concluyó que no existe relación entre la identidad institucional y la calidad de la gestión pedagógica en docentes ($r = 395$ y $\text{sig} = ,085$).

Tercera

Se concluyó que existe relación directa, alta y significativa entre las relaciones interpersonales y la calidad de la gestión pedagógica en docentes ($r = 737$ y $\text{sig} = ,000$).

Cuarta

Se concluyó que existe relación directa, moderada y significativa entre la dinámica organizacional y la calidad de la gestión pedagógica en docentes ($r = 540$ y $\text{sig} = ,014$).

Recomendaciones

Primera

Al Ministerio de Educación realizar campañas de actualización dirigido a los docentes a nivel nacional sobre calidad de la gestión pedagógica. La temática de estos talleres deberá estar relacionados al proceso de diseño, ejecución y evaluación de los contenidos curriculares, así como la orientación del trabajo pedagógico en las sesiones de aprendizaje a fin que estas se realicen de forma efectiva y sistemática.

Segunda

A la Dirección Regional de Educación de Ayacucho, brindar soporte al desempeño docente mediante la evaluación de las capacidades y la práctica de los docentes. Esto con el objetivo de establecer de manera conjunta altas expectativas sobre su desempeño pedagógico. Del mismo modo brindar asesoramiento y acompañamiento pedagógico continuo.

Tercera

A los directores de las diversas instituciones en Pausa, Ayacucho, orientar a la reflexión docente y atender la diversidad para fomentar la identidad institucional, así como la búsqueda de la mejora en la dinámica organizacional mediante el desarrollo de actividades institucionales, relacionadas a la aplicación de normas y el compromiso que tiene toda la comunidad educativa de colaborar con la institución y de alcanzar los objetivos institucionales.

Cuarta

A los docentes de las diversas instituciones en Pausa, Ayacucho, participar en talleres para que adquieran herramientas que les permitan mejorar sus relaciones interpersonales con los demás miembros de la comunidad educativa independientemente del cargo que ostentan. Esto tiene como objetivos el fortalecimiento de los vínculos afectivos y el desarrollo de un sentido de pertenencia y aceptación dentro de la institución

Referencias

- Abanto, W. (2014). *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación*. Perú: Universidad de César Vallejo.
- Cabezudo, R. (2015). *Liderazgo directivo y clima institucional en una institución educativa de Comatrana-Ica, 2015*. (Tesis Maestría). Perú: Universidad César Vallejo, sede Ica, Perú.
- Calderon, C. Ccoto, Y. (2014). *Relación del estrés con la gestión pedagógica de los docentes del nivel secundaria del distrito de Coracora - Parinacochas*. (Tesis Maestría). Perú: Universidad César Vallejo.
- Carhuachín, E. (2015). *Clima institucional, satisfacción laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas cristiano evangélicas del distrito del Rímac – 2015*. (Tesis Maestría). Perú: Universidad César Vallejo.
- Carrasco, A. (2013). *El discurso de los directores sobre la Gestión Escolar: de Administradores a Gestores en una Institución Educativa*. (Tesis de maestría). Chile: Universidad de Chile.
- Chaves, M. (2018). *El modelo de gestión pedagógico curricular estratégico aplicado a la Unidad Educativa Alberto Einstein nivel inicial-subnivel dos y primero de básica, año 2014 -2015*. (Tesis de maestría). Ecuador: Pontificia Universidad Católica Del Ecuador.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Bogotá: Mac Graw Hill. Interamericana, S.A.
- Chocce, M. (2016). *Manejo de la investigación educativa y gestión pedagógica en docentes de la institución educativa N° 24219 de Coracora, 2016*. (Tesis Maestría). Perú: Universidad César Vallejo.

- Galarsi, M. y Marrau, C. (2007). *La influencia del entorno laboral en el personal no docente de la universidad de San Luis*. Argentina: Universidad de Buenos Aires. Recuperado de <http://fundamentos.unsl.edu.ar/pdf/articulo-16-165.pdf>.
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, n.42 p: 43–61, disponible en:<http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=225014900004>
- González, A. y Mata, A. (2013). *Elementos de la gestión pedagógica en el aula que favorecen la permanencia y el aprendizaje de las estudiantes de segundo año de bachillerato del Instituto Nacional General Francisco Morazán*. (Tesis para optar el grado de maestría en política y evaluación educativa). El Salvador: Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas”.
- Guerrero, K. (2014). *Gestión pedagógica del docente para un proceso educativo de calidad en la Escuela de Educación Básica “Carlos Julio Arosemenatola” de la ciudad de Quevedo*. (Tesis de maestría). Ecuador: Universidad Regional Autónoma de los Andes.
- Gutiérrez, C. (2014). *Clima organizacional en las comunidades educativas*. (Tesis de grado). Chile: Universidad Austral de Chile,
- Guzmán, B. (2015). *Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en los I.S.T.P. Trujillo y Florencia de Mora*. (Tesis doctoral). Perú: Universidad Privada Antenor Orrego; Trujillo.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. México: Editorial Mc Graw Hill, Chile
- Kahr, M. (2010). *Clima Institucional Escolar y Gestión Directiva*. Venezuela: Tesis de la Universidad Abierta Interamericana; Sede Centro.
- Lauro, S. (2013). *Gestión pedagógica en el aula: Clima social escolar, desde la percepción de estudiantes y profesores del séptimo año de educación básica de*

los Centros Educativos Alfredo Pérez Guerrero de la parroquia Cuchaentza, cantón Morona y Alfredo Germani de la parroquia y cantón Sucúa, provincia Morona Santiago, en el año lectivo 2011-2012. (Tesis Maestría). Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja.

Lozado, L. (2013). *Impacto de los Estilos de Liderazgo en el Clima Institucional del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba.* (Tesis de maestría). Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana.

Lozado, L. (2013). *Impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional del bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba.* (Tesis de maestría). Ecuador: UPS.

Martín, E. (2018). *Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017.* (Tesis Maestría). Perú: Universidad César Vallejo.

Ministerio de Educación (2012). *Marco de Buen Desempeño del Directivo.* Lima. MED.

Ministerio de Educación del Ecuador (2010). *Instructivo de Autoevaluación Institucional para la Supervisión Provincial, del Ministerio de Educación.* Quito. MEC.

Pérez, M. (2011). La gestión universitaria y el clima organizacional, *Educación Médica Superior*, v. 25,p: 164–177, Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v25n2/ems13211.pdf>

Reynaldo, L. (2018). *Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una Institución Educativa Superior Tecnológica del distrito de Villa el Salvador.* (Tesis Maestría). Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia.

Saccca, J. (2010). *Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del distrito de San Martín de Porres.* Lima: Universidad César Vallejo.

- Salazar, V. (2017). *Percepción del clima institucional y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes de la Institución Educativa “Leoncio Prado” de Mirmaca, Pausa*. (Tesis Maestría). Perú: Universidad César Vallejo.
- Salcedo, I. y Romero, J. (2006). Cultura Organizacional y Gestión de la Calidad en una Empresa del Estado venezolano. *Revista venezolana de gerencia*. Recuperado de <http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315->
- Salinas, E. (2014). *La calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Policía Nacional del Perú “Juan Linares Rojas”, Oquendo, Callao-2013*. (Tesis Maestría). Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Sánchez, C. (2018). *Gestión pedagógica y rendimiento académico en la asignatura de Currículo I en estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Pedro Monge Córdova – Jauja*. (Tesis de maestría). Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.
- Sicán, H. (2013). *La calidad del servicio al cliente como estrategia para el mejoramiento del servicio en la Municipalidad de San Juan Sacatepéquez, departamento de Guatemala*. Guatemala: Universidad San Carlos de Guatemala.
- Velasque, S. (2016). *Gestión pedagógica de los docentes y el aprendizaje significativo en el curso seminario taller de tesis, en los estudiantes de maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle 2015*. (Tesis de maestría). Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.

ANEXOS

Anexo 1. Instrumentos

Cuestionario sobre clima institucional

Estimado docente: A continuación, se presentan un conjunto de ítems a los que debe responder con objetividad y sinceridad, marcando con una X la alternativa correspondiente.

Instrucciones: Lea con atención cada uno de los indicadores y luego marque con una X el casillero que corresponde en función de su sentir particular de acuerdo al clima institucional que Ud. percibe. Tenga en cuenta la siguiente valoración: CA (completamente de acuerdo), I (indeciso), completamente en desacuerdo (CD). No debe de dejar de marcar ninguno de los indicadores.

Nº	INDICADORES	CA	I	CD
	Dimensión 1: Identidad institucional			
01	Te sientes identificado con la visión y misión institucional.			
02	Ejecutas acciones coherentes con la misión institucional			
03	Te sientes comprometido con los ideales de la institución educativa.			
04	Tienes presente los objetivos institucionales en cada acción que desarrollas en tu labor docente.			
05	Asumes responsabilidades ajenas a tu labor académica en beneficio de la institución.			
06	Buscas desarrollar cada día mejor tu función académica por el bien de tu rol, el bien de la institución y de tus estudiantes.			
	Dimensión 2: Relaciones interpersonales			
07	La dirección mantiene comunicación permanente con los agentes educativos.			
08	La comunicación que se emplea en la institución se caracteriza por ser honesta y respetuosa.			
09	El estilo de comunicación que se emplea en la institución es de tipo asertiva.			

10	En la institución educativa se reúnen de forma permanente para realizar actividades deportivas o culturales.			
11	En la intuición los actores educativos trabajan de forma colaborativa.			
12	Los padres de familia participan de manera activa en las actividades que organiza la institución educativa.			
	Dimensión 3: Dinámica organizacional			
13	Cuando se presenta un problema a nivel institucional la dirección asume el liderazgo para su solución.			
14	Observas que cuando se presenta una dificultad en la institución todos los agentes se preocupan por alcanzar la solución.			
15	Los problemas que se presentan en la institución permiten unir a los estamentos de la organización institucional.			
16	La dirección emplea diversas estrategias para la ejecución del monitoreo pedagógico.			
17	En la institución educativa se reconoce la responsabilidad laboral de los agentes.			
18	La institución educativa se motiva el trabajo de los agentes por medio de recompensas o estímulos.			
	TOTAL			

Cuestionario sobre calidad de la gestión pedagógica

Estimado docente: A continuación, se presentan un conjunto de preguntas sobre la gestión pedagógica en su institución educativa. Solicitamos sinceridad al responder los ítems, asimismo le recordamos que existen respuestas buenas ni malas sino formas de sentir y pensar respecto a la gestión pedagógica en su institución educativa.

Instrucciones: Lea con atención cada uno de los ítems de este cuestionario y marque con una X el casillero que mejor se adecue a su situación personal. Ud. Tiene 3 opciones: Siempre (S), A veces (AV) y Nunca (N). Marque solamente uno de estos casilleros según sea su situación personal. No deje de marcar ninguna pregunta.

Nº	INDICADORES	S	AV	N
	Dimensión 1: Gestión curricular			
01	Identifica estrategias para establecer metas con altas expectativas de aprendizaje de los estudiantes de la IE.			
02	Analiza la pertinencia entre las programaciones y el contexto sociocultural de sus estudiantes.			
03	Selecciona información que permite valorar el progreso de los estudiantes respecto a las metas de aprendizaje de la IE.			
04	Analiza la pertinencia de las actividades individuales de los estudiantes, con altas expectativas de aprendizaje.			
05	Analiza la pertinencia de las actividades de aprendizaje en relación al contexto socio-cultural de la IE.			
06	Selecciona estrategias de mejora de los aprendizajes de los estudiantes de la IE, a partir de la información del monitoreo.			
	Dimensión 2: Soporte al desempeño docente			
07	Autoevalúa su propia práctica docente de modo reflexivo asumiendo compromisos de mejora			
08	Evalúa de manera asertiva el logro de aprendizajes de los estudiantes			

09	Utiliza instrumentos variados para valorar el aprendizaje de los estudiantes			
10	Orienta la reflexión con los estudiantes para mejorar la disciplina y clima de aula			
11	Demuestra capacidad para reflexionar con sus colegas sobre la problemática de los aprendizajes			
12	Demuestra capacidad para reflexionar con sus colegas sobre la problemática de la institución educativa			
	Dimensión 3: Gestión de recursos.			
13	Selecciona diversos recursos materiales para optimizar el aprendizaje de los estudiantes			
14	Diseña creativamente recursos didácticos con los estudiantes			
15	Utiliza en forma pertinente y racional los recursos materiales			
16	Crea un ambiente propicio para el aprendizaje de los estudiantes			
17	Organiza a los estudiantes de manera adecuada para su interacción en el aula			
18	Utiliza estrategias innovadoras para optimizar el aprendizaje de los estudiantes			
	TOTAL			

Anexo 2. Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS
PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Soy el docente: SAMUEL GERMAN CRUZATE ESCOBAR
Identificado con DNI 40086596, domiciliado en la Av. Tupac Amaru 5/N distrito de Pausa,
Provincia Paucar del Sara Sara, Región Ayacucho.

Certifico que he leído y comprendido a mi mayor capacidad la información anterior sobre el proyecto de investigación "Relación entre clima institucional y calidad de la gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa "María Parado de Bellido" M/Mx de Pausa, 2018", que ejecuta la Universidad Cesar Vallejo, Programa de complementación Académica – Lima.

Autorizo mi participación en la referida investigación, así mismo, autorizo al autor o autores de la referida investigación a divulgar cualquier información incluyendo los archivos virtuales y físicos, en texto e imágenes, durante la fecha de investigación y posterior a ella.

Se me ha explicado la importancia y los alcances de la investigación docente para mejorar los procesos de la educación secundaria.

El investigador me ha informado, que en fecha posterior puede ser necesaria mi participación en el seguimiento de la investigación o en nueva investigación, para lo cual también otorgo mi consentimiento.

He comprendido las explicaciones que me han facilitado en lenguaje claro y sencillo y el investigador me ha permitido realizar todas las observaciones y me ha aclarado todas las dudas que le he planteado. También he comprendido que en cualquier momento y sin dar ninguna explicación, puedo revocar el consentimiento que ahora presto.

Ayacucho, 08 de setiembre de 2018


Lic. Samuel G. Cruzate Escobar
COMPUTACIÓN INFORMÁTICA Y MATEMÁTICA
L.P.N. 084000081

Firma del docente

Anexo 3. Autorización de la institución educativa



"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"



CONSTANCIA

EL DIRECTOR GENERAL DE LA INSTITUCION EDUCATIVA "MARÍA PARADO DE BELLIDO" M/MX DE PAUZA, QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR

Que, el docente Br. GUTIERREZ HUARCAYA, Juana Emérita estudiante del programa de Licenciatura en educación secundaria en la especialidad de Computación e Informática de la Universidad "César Vallejo", estuvo autorizado para aplicar los instrumentos de evaluación en esta institución educativa de la tesis que lleva por título: **Relación entre clima institucional y calidad de la gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa "María Parado de Bellido" M/Mx de Pauza, 2018.**

Mediante la presente dejo constancia que la tesista ha aplicado en forma satisfactoria y oportuna los instrumentos de recojo de información denominados Cuestionario sobre clima institucional y Cuestionario sobre calidad de la gestión pedagógica.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada, para los fines que estimen convenientes.

Pauza, 2 de octubre del 2018



Anexo 4. Certificados de validación de instrumentos

Título: Relación entre clima institucional y calidad de la gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa “María Parado de Bellido”
M/Mx de Pausa, 2018.

Autor: Br. GUTIERREZ HUARCAYA, Juana Emérita

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES	
				CA	CI	CD	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
CLIMA INSTITUCIONAL	Identidad institucional	Identidad con la visión y misión institucional	1. Te sientes identificado con la visión y misión institucional.				✓		✓		✓		✓			
			2. Ejecutas acciones coherentes con la misión institucional							✓		✓				
		Identidad con los valores y objetivos estratégicos	3. Te sientes comprometido con los ideales de la institución educativa.						✓		✓		✓			
			4. Tienes presente los objetivos institucionales en cada acción que desarrollas en tu labor docente.								✓		✓			

Relaciones interpersonales	Asume responsabilidades y desarrolla en forma óptima su función	5. Asumes responsabilidades ajenas a tu labor académica en beneficio de la institución.									✓		✓			
		6. Buscas desarrollar cada día mejor tu función académica por el bien de tu rol, el bien de la institución y de tus estudiantes.										✓		✓		
	Desarrolla un estilo de comunicación interpersonal	7. La dirección mantiene comunicación permanente con los agentes educativos.				✓		✓				✓		✓		
		8. La comunicación que se emplea en la institución se caracteriza por ser honesta y respetuosa.										✓		✓		
		9. El estilo de comunicación que se emplea en la institución es de tipo asertiva.										✓		✓		
	Participación en actividades deportivas	10. En la institución educativa se reúnen de forma permanente para realizar actividades deportivas o culturales.						✓				✓		✓		
	Trabajo	11. En la intuición los actores educativos										✓		✓		

		colaborativo de actores educativos	trabajan de forma colaborativa.												
			12. Los padres de familia participan de manera activa en las actividades que organiza la institución educativa.							✓		✓			
Dinámica organizacional	Liderazgo para afrontar problemas y dificultades		13. Cuando se presenta un problema a nivel institucional la dirección asume el liderazgo para su solución.				✓		✓	✓		✓			
			14. Observas que cuando se presenta una dificultad en la institución todos los agentes se preocupan por alcanzar la solución.						✓		✓				
			15. Los problemas que se presentan en la institución permiten unir a los estamentos de la organización institucional.							✓		✓			
	Políticas para el monitoreo pedagógico		16. La dirección emplea diversas estrategias para la ejecución del monitoreo pedagógico.					✓		✓		✓			
	Reconocimiento de la responsabilidad		17. En la institución educativa se reconoce							✓		✓			

		laboral	la responsabilidad laboral de los agentes.												
		Política de recompensas y estímulos	18. La institución educativa se motiva el trabajo de los agentes por medio de recompensas o estímulos.								✓		✓		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL”

OBJETIVO: Evaluar el nivel de clima institucional

DIRIGIDO A: Docentes de la institución educativa “María Parado de Bellido” M/Mx de Pausa, 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Senia Lilia Meza Huamani

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Bueno	Regular	Deficiente
-------	---------	------------



Dra. Senia Lilia Meza Huamani
CPPe: 1341548072

Título: Relación entre clima institucional y calidad de la gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa “María Parado de Bellido”
M/Mx de Pausa, 2018.

Autor: Br. GUTIERREZ HUARCAYA, Juana Emérita

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				S	A	AV	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CALIDAD DE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA	Identidad institucional	Orienta la planificación curricular	1. Identifica estrategias para establecer metas con altas expectativas de aprendizaje de los estudiantes de la IE.				✓		✓		✓		✓		
			2. Analiza la pertinencia entre las programaciones y el contexto sociocultural de sus estudiantes.							✓		✓			
			3. Selecciona información que permite valorar el progreso de los estudiantes respecto a las metas de aprendizaje de la IE.							✓		✓			
			4. Analiza la pertinencia de las actividades individuales de los					✓		✓		✓			

Relaciones interpersonales	Monitorea los procesos de ejecución curricular	estudiantes, con altas expectativas de aprendizaje.												
		5. Analiza la pertinencia de las actividades de aprendizaje en relación al contexto socio-cultural de la IE.							✓		✓			
		6. Selecciona estrategias de mejora de los aprendizajes de los estudiantes de la IE, a partir de la información del monitoreo.							✓		✓			
	Evalúa capacidades y prácticas docentes	7. Autoevalúa su propia práctica docente de modo reflexivo asumiendo compromisos de mejora				✓		✓		✓				
		8. Evalúa de manera asertiva el logro de aprendizajes de los estudiantes							✓		✓			
		9. Utiliza instrumentos variados para valorar el aprendizaje de los estudiantes							✓		✓			
	Orienta la reflexión docente	10. Orienta la reflexión con los estudiantes para mejorar la disciplina y clima de aula						✓		✓				
		11. Demuestra capacidad para reflexionar con sus colegas							✓		✓			

		sobre la problemática de los aprendizajes.												
		12. Demuestra capacidad para reflexionar con sus colegas sobre la problemática de la institución educativa												
Dinámica organizacional	Gestiona recursos materiales	13. Selecciona diversos recursos materiales para optimizar el aprendizaje de los estudiantes				✓		✓		✓		✓		
		14. Diseña creativamente recursos didácticos con los estudiantes							✓		✓			
		15. Utiliza en forma pertinente y racional los recursos materiales								✓		✓		
	Gestiona recursos organizativos	16. Crea un ambiente propicio para el aprendizaje de los estudiantes						✓		✓		✓		
		17. Organiza a los estudiantes de manera adecuada para su interacción en el aula								✓		✓		
		18. Utiliza estrategias innovadoras para optimizar el aprendizaje de los estudiantes								✓		✓		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD DE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA”

OBJETIVO: Evaluar el nivel de calidad de la gestión pedagógica

DIRIGIDO A: Docentes de la institución educativa “María Parado de Bellido” M/Mx de Pausa, 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Senia Lilia Meza Huamaní

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Bueno	Regular	Deficiente
-------	---------	------------



Dra. Senia Lilia Meza Huamaní
CPPe: 1341548072

Anexo 5. Acta de aprobación de originalidad de tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Fernando Eli Ledesma Pérez, docente de la Facultad de Educación e Idiomas y Escuela Profesional de Educación de la Universidad César Vallejo Filial Lima Norte, revisor(a) Tesis titulada "**Relación entre clima institucional y calidad de la gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa "María Parado de Bellido" M/Mx de Pausa, 2018**" del (de la) estudiante **Juana Emerita Gutierrez Huarcaya**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **19%** verificado en el reporte de originalidad de programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 07 de febrero de 2020



Dr. Fernando Eli Ledesma Pérez
Jefe de Complementación Académica Magisterial
UCV-Lima

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Anexo 6. Pantallazo de Turnitin

The screenshot shows a Turnitin report interface. At the top, a red banner displays "Resumen de coincidencias" and a large "19%" similarity score. Below this, a list of 8 sources is shown, each with a rank, a percentage, and a source name. The main content area displays a document snippet with red markers indicating matches. The document text includes the logo and name of Universidad César Vallejo, the faculty name "FACULTAD DE EDUCACIÓN Y DIBUJOS", and the program "PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA". It also contains a paragraph about the institution's commitment to quality and a list of authors: ALIQUI, José; Jaraa Baturo Gonzalez Ilustrado; and ANSOBE, DE Pascual BELLAVALA (Pasc.) (ORCID: 0009-0903-4972-1761). The document is dated 2018.

Rank	Percentage	Source
1	13%	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante
2	1%	docplayer.es Fuente de Internet
3	<1%	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante
4	<1%	repositorio.uclv.edu.pe Fuente de Internet
5	<1%	core.ac.uk Fuente de Internet
6	<1%	issuu.com Fuente de Internet
7	<1%	bitadn.ucla.edu/ve Fuente de Internet
8	<1%	etheses.lham.ac.uk Fuente de Internet

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias:

1 Entregado a Universidad... 13% >
Trabajo del estudiante

2 docplayer.es 1% >
Fuente de Internet

3 Entregado a Universidad... <1% >
Trabajo del estudiante

4 repositorio.uclv.edu.pe <1% >
Fuente de Internet

5 core.ac.uk <1% >
Fuente de Internet

6 issuu.com <1% >
Fuente de Internet

7 bitadn.ucla.edu/ve <1% >
Fuente de Internet

8 etheses.lham.ac.uk <1% >
Fuente de Internet

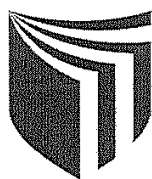
Feedback Studio | Reflexión entre el clima institucional y calidad de la gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa "María Parado de Bellido" M/Us de Pánuco, 2018

19

Text-only Report | High Resolution | Activado

Página: 1 de 40 | Número de palabras: 11852

Anexo 7. Autorización de la versión final de trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA MAGISTERIAL

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Juana Emerita Gutierrez Huarcaya

INFORME TÍTULADO:

Relación entre clima institucional y calidad de la gestión pedagógica
en docentes de la Institución Educativa “María Parado de Bellido”
M/Mx de Pausa, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA CON ESPECIALIDAD EN
EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO – COMPUTACIÓN E INFORMÁTICA


SUSTENTADO EN FECHA: 14/09/2019

NOTA O MENCIÓN: 12



Dr. Fernando Eli Ledesma Pérez
Jefe de Complementación Académica Magisterial
UCV-Lima

Anexo 8. Autorización de publicación de tesis en el repositorio

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 2
---	--	---

Yo **Juana Emerita Gutierrez Huarcaya**, identificado con DNI N° **44514295**, egresado de la Escuela Profesional de **EDUCACIÓN SECUNDARIA** de la Universidad César Vallejo, autorizo () No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **Relación entre clima institucional y calidad de la gestión pedagógica en docentes de la Institución Educativa "María Parado de Bellido" M/Mx de Pausa, 2018** en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



 FIRMA

DNI: 44514295

FECHA: 07 de febrero 2020

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------