



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Clima organizacional y Gestión pedagógica en la Institución Educativa de educación  
secundaria “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc, 2019

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Administración de la Educación**

**AUTOR:**

**Br. Jorge René Murrugarra León (ORCID: 0000-0001-9502-7086)**

**ASESORA:**

**Dra. Nancy Aida Carruitero Avila (ORCID: 0000-0002-5138-6519)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA**

**Chepén – Perú**

**2020**

## **Dedicatoria**

A Dios: Ser supremo que dio el regalo de la vida  
y que con sus bendiciones guía mis pasos para  
lograr el éxito esperado,

A mi esposa e hijos: Motor y motivo de mi  
existencia.

**Jorge René**

## Agradecimiento

Al personal directivo, jerárquico y docente de la Universidad César vallejo, por hacer posible el sueño de lograr este logro educativo.

A la doctora Dra. Nancy Aida Carruitero Avila, por sus magníficas observaciones y acompañamiento en la elaboración del presente reporte.

Jorge René

## **Página del Jurado**

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Br. Jorge René Murrugarra León, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo; declaro que la tesis titulada “Clima organizacional y Gestión pedagógica en la Institución Educativa de educación secundaria “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc, 2019” presentada, en 92 folios para la obtención del grado académico de maestro en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagio.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 23 de diciembre de 2019

Firma

Jorge René Murrugarra León  
DNI. 27144032

## Índice

	Pág.
<i>Dedicatoria</i> .....	<i>ii</i>
<i>Agradecimiento</i> .....	<i>iii</i>
<i>Página del jurado</i> .....	<i>iv</i>
<i>Declaratoria de autenticidad</i> .....	<i>v</i>
<i>Índice</i> .....	<i>vi</i>
<i>Índice de tablas</i> .....	<i>vii</i>
<i>Índice de figuras</i> .....	<i>viii</i>
<i>RESUMEN</i> .....	<i>ix</i>
<i>ABSTRACT</i> .....	<i>x</i>
<i>I. INTRODUCCIÓN</i> .....	<i>1</i>
<i>II. MÉTODO</i> .....	<i>16</i>
2.1. <i>Tipo y diseño de investigación</i> .....	<i>16</i>
2.2. <i>Operacionalización de variables</i> .....	<i>17</i>
2.3. <i>Población, muestra, y muestreo (incluir criterios de selección)</i> .....	<i>19</i>
2.4. <i>Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad</i> .....	<i>19</i>
2.5. <i>Procedimiento</i> .....	<i>20</i>
2.6. <i>Método de análisis de datos</i> .....	<i>20</i>
2.7. <i>Aspectos éticos</i> .....	<i>20</i>
<i>III. HALLAZGOS</i> .....	<i>21</i>
3.1. <i>Descripción de hallazgos</i> .....	<i>21</i>
3.1.1. <i>Clima organizacional</i> .....	<i>21</i>
3.1.2. <i>Gestión pedagógica</i> .....	<i>22</i>
3.2. <i>Análisis inferencial de los hallazgos</i> .....	<i>23</i>
3.2.1. <i>Prueba de normalidad</i> .....	<i>23</i>
3.2.2. <i>Contrastación de hipótesis</i> .....	<i>23</i>
<i>IV. DISCUSIÓN</i> .....	<i>29</i>
<i>V. CONCLUSIONES</i> .....	<i>34</i>
<i>VI. RECOMENDACIONES</i> .....	<i>35</i>
<i>REFERENCIAS</i> .....	<i>36</i>
<i>ANEXOS</i> .....	<i>40</i>
<i>Anexo 1: Matriz de consistencia</i> .....	<i>41</i>
<i>Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos</i> .....	<i>43</i>
<i>Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos</i> .....	<i>74</i>
<i>Anexo 5: Documentos administrativos</i> .....	<i>80</i>
<i>Anexo 6: Constancia turnitin</i> .....	<i>82</i>

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de variables.....	17
Tabla 2: Población muestral de estudio: docentes del colegio “J.A.R.”, de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019.....	19
Tabla 3: Distribución numeral y porcentual del clima organizacional en la I.E. “J.A.R. ”, de San Pedro de Lloc, 2019 .....	21
Tabla 4 : Distribución numeral y porcentual del estamento de la gestión pedagógica, en la I.E. “J.A.R.”, 2019 .....	22
Tabla 5: Hallazgos de prueba de normalidad .....	23
Tabla 6: Tabla cruzada de Clima organizacional y gestión pedagógica.....	23
Tabla 7: Hallazgos de Prueba de Correlación de Spearman para hipótesis general.....	24
Tabla 8: Tabla cruzada de la gestión pedagógica y el componente Estructura organizacional.....	24
Tabla 9: Hallazgos de la Prueba de Correlación de Spearman para la hipótesis específica 1.....	25
Tabla 10: Tabla cruzada del liderazgo educativo y el clima organizacional.....	25
Tabla 11: Hallazgos de la Prueba de Correlación de Spearman para la hipótesis específica 2....	25
Tabla 12: Tabla cruzada de la gestión pedagógica y el componente Identidad con la I.E. .	26
Tabla 13: Hallazgos de la Prueba de Correlación de Spearman para la hipótesis específica 3....	26
Tabla 14: Tabla cruzada de la gestión pedagógica y el componente Manejo de conflictos	27
Tabla 15: Hallazgos de la Prueba de Correlación de Spearman para la hipótesis específica 4....	27
Tabla 16: Tabla cruzada del clima organizacional y la comunicación organizacional.....	27
Tabla 17: Hallazgos de la Prueba de Correlación de Spearman para la hipótesis específica .....	28
Tabla 18: Tabla cruzada de la gestión pedagógica y el componente Toma de decisiones..	28
Tabla 19: Hallazgos de la Prueba de Correlación de Spearman para la hipótesis específica .....	28

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Clima organizacional y sus dimensiones en la I.E. “J.A.R. ”, de San Pedro de Lloc, 2019. ....	21
Figura 2: Gestión pedagógica y sus dimensiones, I.E. “J.A.R.”, 2019 Tabla 5: Hallazgos de prueba de normalidad .....	22
Figura 3: Relación entre el clima organizacional y la Gestión pedagógica .....	24



## RESUMEN

El presente estudio tuvo como propósito Determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y la Gestión pedagógica en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc, 2019. El tipo de investigación es aplicada, el diseño de investigación es descriptivo – correlacional, trabajándose con una población muestral conformada por 80 docentes de la Institución Educativa del nivel secundario “José Andrés Rázuri”, de la ciudad de San Pedro de Lloc., los instrumentos de recojo de datos que se emplearon lo constituyeron el cuestionario de clima organizacional y el cuestionario de gestión pedagógica. Para encontrar el nivel de correlación entre las variables de estudio, se trabajó con el coeficiente de Spearman. Los datos recolectados fueron presentados en tablas y figuras estadísticas y los resultados obtenidos permitieron llegar a la conclusión que existe una correlación moderada ( $r = 0,618$ ), entre el Clima organizacional y la Gestión pedagógica en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc, 2019, obteniendo un nivel de  $\alpha$  calculado (0,000), menor al planeado (0,05), indicando una correlación significativa.

**Palabras claves:** clima organizacional, gestión pedagógica, liderazgo educativo y manejo de conflictos.

## ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship between organizational Climate and Pedagogical Management in the Educational Institution "José Andrés Rázuri", San Pedro de Lloc, 2019. The type of research is applied, the research design is descriptive - correlational, working with a sample population made up of 80 teachers of the Educational Institution of the secondary level "José Andrés Rázuri", of the city of San Pedro de Lloc., the data collection instruments that were used constituted the organizational climate questionnaire and the pedagogical management questionnaire. To find the level of correlation between the study variables, we worked with the Spearman coefficient. The data collected were presented in tables and statistical figures and the results obtained allowed us to conclude that there is a moderate correlation ( $r = 0.618$ ), between the organizational climate and the pedagogical management in the Educational Institution "José Andrés Rázuri", San Pedro de Lloc, 2019, obtaining a calculated  $\alpha$  level (0.000), lower than planned (0.05), indicating a significant correlation.

**Keywords:** organizational climate, pedagogical management, educational leadership and conflict management.

## **INTRODUCCIÓN**

La educación es valorada a nivel mundial, como eje de desarrollo y fortalecedor de las potencialidades humanas, siendo la gestión pedagógica uno de los procesos fundamentales (Medina, 2017). En este sentido, ésta cobra una gran relevancia que muchas veces se ve afectada por factores como: Deficiente planificación, improvisación en la elaboración de materiales, inadecuados escenarios de aprendizaje, desarrollo de evaluaciones asistemática, entre otros. Aspectos que generan un pobre nivel de aprendizaje, como es el caso de la prueba PISA, donde los países sudamericanos se ubicaron en los últimos lugares (Overmier, 1996).

Como causa de estos problemas tenemos diversas variables y actores, por una parte, se responsabiliza a los directores de los problemas relacionados a la gestión pedagógica, así mismo se alude a los profesores, que muchas veces se fijan solamente en el desarrollo de actividades inmediatas, dejando de lado las de largo plazo, cuya relevancia influye positivamente en la calidad educativa (Arenas, 2017). De esta manera, se evidencia que cuando en las instituciones educativas se aprecia un ambiente donde no existe la confianza y deterioro de relaciones, se dificulta el trabajo en equipos y el trabajo se desarrolla en forma aislada, surgiendo diversos subgrupos que generan división de la comunidad educativa (Salinas, 2017).

En este orden de ideas, existen estudios que señalan que cuando existe un ambiente educativo adecuado y armónico en la institución educativa, éste promueve una mejora de las actitudes personales, favoreciendo por ende las relaciones interpersonales (Zanz, 2016). Así mismo este ambiente institucional armónico va a influenciar en el desarrollo de una buena u óptima gestión pedagógica, identificándose al clima institucional, como factor importante que puede favorecer la gestión pedagógica de las diversas instituciones educativa (Gibson, 1990).

En nuestro país se aprecia que en la actualidad las Escuelas y colegios de las diversas regiones, se evidencia diversas incoherencias, respecto a la Gestión Pedagógica, como son: Deficiente planificación curricular, improvisada implementación de los ambientes, ejecución y evaluación improvisada (Contreras & Jiménez, 2016). Así mismo a nivel nacional observamos la presencia de diferencias entre maestros y equipo de directores, debido a una ineficiente comunicación y un liderazgo pedagógico ausente, generando que se presenten relaciones interpersonales defectuosas (Sifuentes, 2019).

Estas actitudes traen como consecuencia que el clima organizacional se vea afectado en las escuelas y colegios de nuestro país, situación preocupante, por las repercusiones negativas que genera este problema siendo necesario que exista un buen clima en las instituciones (Paredes, 2018). debido a que, dentro de ellas, se hace necesario la realización de trabajos en equipos, para realizar en forma colegiada las actividades de planificación, así como la implementación, desarrollo y estimación de los aprendizajes de los escolares (Molina, 2018).

En la provincia de Pacasmayo y específicamente en San Pedro de Lloc, se aprecia que no se concretiza un trabajo eficiente de los equipos que se conforman, además las comisiones asignadas no cumplen con el cronograma correspondiente y mucho menos con finalizar los productos que se han comprometido a elaborar. Otro de los aspectos preocupantes es la falta de coordinación para elaborar una propuesta curricular que identifique a esta institución y direccionice los aprendizajes, aspectos que inciden en forma negativa en el logro de aprendizajes esperados de los escolares. Se aprecia además un clima organizacional que dificulta las buenas relaciones, por la poca comunicación y coordinación que se da entre los estamentos, acciones y actitudes que no favorecen la calidad de los servicios que se oferta en las organizaciones educativas.

En el caso del colegio nacional de secundaria “José Andrés Rázuri”, se observa que la comunicación organizacional no tiene la fluidez suficiente entre directivos y docentes, así mismo no hay unas buenas relaciones interpersonales, obstaculizando el trabajo en equipo; estos problemas se generan por diversos factores como la cultura de los docentes, poca capacitación relacionada a la actitud laboral, relaciones interpersonales, así como la carencia de compromiso de los gerentes y directivos de educación para dar propuestas de solución a esta problemática que como se describe influye negativamente en la gestión pedagógica.

En el contexto descrito surge la demanda de identificar el estamento de correlación del clima a nivel de organización y su asociación con la gestión pedagógica, generando espacios de discusión y debate sobre la importancia que tiene en la organización educativa el potencial humano, además se busca aportar en clarificar el estamento de desarrollo de las variables y las dimensiones que están más afectadas, considerando que es fundamental la mejora de la gestión pedagógica para fortalecer los aprendizajes que se esperan que alcen los educandos, de esta escuela focalizada.

En este orden de ideas, la presente indagación se fundamentó en los antecedentes que se describen a continuación:

Arenas (2017), en su tesis: *El clima organizacional para el desempeño exitoso de la labor docente. reto de la función orientadora reto de la función orientadora*. Tesis de maestría en Educación, de la Universidad de Carabobo – Venezuela, desarrolló la indagación en el marco del paradigma cuantitativa, desarrollo un estudio básico, con diseño transeccional. La población muestral fue constituida por 30 profesores, empleando para acopiar información la encuesta y para analizar estos datos se empleó el análisis de frecuencias. Las derivaciones sistematizadas, permitieron al investigador concluir que se evidencia alta correlación entre clima organizacional y la satisfacción laboral, identificando, además, la presencia del estilo de liderazgo que promueve la participación y es democrático.

Medina (2017) refirió en su *Tesis Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*”. Tesis Doctoral, de la Universidad Simón Bolívar de Quito – Ecuador. El trabajo de la indagación descriptiva, con una técnica correlacional. La población de educadores de la institución es de cincuenta, lo cual se tuvo que distribuir en dos grupos de veinte y cinco (25) en cada una de las dos secciones para objetos de estudio. En primer lugar, al comparar los hallazgos de la evaluación de las variables, se deduce que el clima a nivel de organización influye mejorando el desempeño, pero con un nivel muy bajo. Se obtuvo como resultado en segunda medición en un nivel bajo al clima en 13,06 y en un nivel medio en la evaluación de desempeño en un 91,7%.

Según Zanz (2017), desarrollo una investigación titulada: *Clima organizacional su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores Administrativos de la Facultad Regional multidisciplinaria de Matagalpa UNAN- Managua, 2016*. Investigación magistral, de la Universidad Autónoma de Nicaragua. Dicha investigación consideró el enfoque cuantitativo, de clase explicativo. La población quedó conformada por 88 colaboradores y funcionarios, la cual trabajo con una muestra de 59 colaboradores y funcionarios. Para recolectar datos se utilizaron instrumentos aplicados a dos grupos diferentes, uno a los trabajadores y otro a los responsables de Áreas. Al finalizar el análisis estadístico arrojaron que el clima organizacional en la DAREM fue favorable, el distanciamiento que hay en los agentes de la población se consideró de manera intermedia, favorable y desfavorable.

Contreras y Jiménez (2016), realizó una investigación referida *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención*. Tiene una indagación de clase descriptivo, correlacional y explicativo. Tesis magistral, de la Universidad del Rosario, de Colombia. Con una metodología cuantitativa, tipología de investigación aplicada y un esquema de contrastación transversal. Se involucró a una población de 130 escolares y 29 docentes, directivos y funcionarios. Como resultado se halló que se presenta un nivel de correlación negativa muy fuerte entre dirigentes entre liderazgo y el desarrollo del clima organizacional, deduciéndose que en este colegio se debe de priorizar en trabajar en motivar la labor de director para elevar que los docentes trabajen satisfactoriamente, la cual causa que se dé un bajo clima organizacional.

El trabajo corresponde a Barrios (2015), donde en su indagación: *Desempeño docente en el clima organizacional en el Liceo Nacional Bolivariano Taguanes NER (050) de Tinaquillo Estado Cojedes*. Trabajo de investigación magistral de la Universidad de Carabobo – Venezuela. La indagación se desarrolló con la tipología de averiguación descriptiva, con diseño correlacional. La muestra involucrada fue de 17 profesores, quienes trabajaban en el Liceo Nacional Taguanes. Se empleó como instrumento para levantar datos e información se contó con el cuestionario. Como hallazgos de la indagación se logró determinar que los profesores tienen dificultad para comunicarse en forma fluida y no carecen de buenas relaciones entre ellos, y los demás integrantes de esta organización. Además, el investigador, prescribe desarrollar talleres orientado a que los profesores optimicen sus relaciones intra e interpersonales.

A nivel nacional, se tiene a Sifuentes (2019), en su estudio: *Gestión educativa y el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Andrés de los Reyes”, Huaral 2018*. Trabajo magistral de la Universidad César Vallejo de Lima. Indagación que se basó en un enfoque de índole cuantitativo, básica, trabajando con diseño correlacional bivariado. La población censal participante fue estructurada por 120 profesores. Se empleó la encuesta como metodología de compilación de información de ambas variables Gestión educativa y Clima Organizacional, se aplicaron instrumentos como el cuestionario para medir las variables. En función de los hallazgos obtenidos, se concluye que existe correspondencia de la variable Gestión educativa y la variable Clima organizacional ( $r=0,848$  y  $\text{Sig.}=0,000$ ).

Molina (2018), realizó la tesis: *La gestión pedagógica y el logro de los aprendizajes en los escolares del estamento inicial de la Institución Educativa Nro. 2046 Virgen de las*

*Mercedes de Comas - Lima*. Tesis magistral, de la Universidad Enrique Guzmán y Valle de Lima. Esta indagación fue de clase descriptiva correlacional. Los instrumentos fueron elaborados para medir la gestión pedagógica y logro de aprendizajes. Los datos obtenidos, mediante el coeficiente  $r$  de Pearson permitieron concluir que las acciones pedagógicas de directivos y docentes se relacionan en forma significativa con el logro del aprendizaje de los escolares del estamento inicial.

Molina (2018), realizó la tesis de postgrado: *La gestión pedagógica de la UGEL 04 Comas y su incidencia en el desempeño docente y las competencias directivas 2017*. Trabajo Doctoral de la Universidad César Vallejo - Lima. Publicación de clase aplicada, con diseño correlacional. Indagándose a una población constituida por los directivos de la UGEL N° 04 de Comas. Se usó el muestreo no aleatorio de modalidad censal; se empleó la encuesta, como técnica y el cuestionario, como instrumento, con preguntas prototipo de Likert, que permitieron establecer la influencia de la gestión pedagógica, concluyéndose que la gestión pedagógica de la UGEL N° 04, de Comas, repercute significativamente en el desempeño de los educadores y las competencias de los directivos de la jurisdicción de la UGEL Nro. 04.

Gálvez (2017), desarrolló una indagación titulada: *Clima organizacional de la institución educativa “Nuestra Señora de Montserrat”, del distrito de Lima, Perú, año 2017*. Tesis magistral de la Universidad César Vallejo, de Lima. Indagación de clase descriptiva simple. La población muestral o censal estuvo constituida por 80 profesores de Educación Básica Regular, empleando un instrumento de 28 reactivos, usando la escala de Likert, aplicándose la encuesta, como técnica. El procesamiento de los hallazgos, permitió determinar que el clima organizacional y sus dimensiones se ubican en un 51.2% en un nivel moderado y el 48.8%, en el estamento adecuado del desarrollo del clima organizacional, existiendo la necesidad de implementar un plan de mejora.

Salinas (2017), en su tesis de postgrado: *Clima institucional y gestión pedagógica en educación secundaria, Huánuco – 2017*. Trabajo de indagación Doctoral, Universidad César Vallejo, desarrolló una indagación descriptiva - no experimental que responde al diseño correlacional, conjuntamente trabajándose las variables de indagación: clima institucional y la gestión pedagógica. La muestra quedó conformada por 110 profesores del estamento secundaria de los colegios: Gran Unidad Escolar Leoncio Prado y Milagro de Fátima. Los hallazgos demuestran que la correspondencia del clima institucional y la gestión pedagógica de los educadores es positiva y muy baja tras la correlación de Pearson, llegando a un

coeficiente de determinación de 0,23% que estos cambios provocados en la gestión pedagógica corresponden al clima institucional.

Velarde (2017), ejecutó el trabajo de indagación: *Gestión educativa y clima organizacional en los Colegios Emblemáticos del distrito del Rímac Ugel 02 – 2017*. Tesis magistral de la Universidad César Vallejo. La indagación es de clase básica, con diseño de tipo explicativa descriptivo correlacional, involucrando una población 304 profesores de tres Colegios Emblemáticos del Rímac. La muestra es de 172 educadores. Para el recojo de datos se aprovechó la encuesta, con su instrumento el cuestionario de encuesta. Los hallazgos permitieron concluir que concurre una correlación moderada de la Gestión Educativa, con el Clima Organizacional en los colegios Emblemáticos del Rímac, lo cual significa que a una eficaz Gestión educativa se asocia un óptimo Clima organizacional.

Guzmán (2017), en su estudio denominado: *Clima Organizacional y Gestión Pedagógica en la Institución Educativa Primaria N° 50582 Manco Inca Ollantaytambo*. Tesis magistral de la Universidad César Vallejo, de Lima, desarrolló una indagación de clase básica, con un diseño de clase transeccional simple y transversal. La población censal quedó estructurada por 30 maestros de la escuela primaria N° 50582 Manco Inca Ollantaytambo, para recolectar datos se manejaron cuestionarios, para calcular el estamento del Clima Organizacional y un cuestionario para examinar el estamento de la gestión pedagógica, arribando a la conclusión que las variables de estudio presentan correlación moderada y positiva, permitiendo afirmar que una buena gestión educativa, favorece el clima organizacional.

Choque (2016), en su estudio: *Influencia del clima organizacional en la gestión pedagógica en instituciones educativas de secundaria – Moquegua*. Tesis Doctoral de la Universidad Particular César Vallejo de Lima. Indagación de clase correlacional explicativo, seleccionado el diseño correlacional causal, involucró a una población de 127 educadores y una muestra de 55 formadores del nivel secundaria de centros educativos del cercado de Moquegua. Para acopiar datos usó la encuesta y los centros educativos seleccionados, el cuestionario sobre clima organizacional y de la gestión pedagógica. Los hallazgos señalan que el clima organizacional repercute en forma significativa en la gestión pedagógica, obteniendo una correlación positiva alta.



Arminguay (2015), en su trabajo de investigación: *Clima organizacional y gestión educativa de una institución educativa diocesana. Los Olivos – 2014*. Trabajo magistral de la Universidad César Vallejo de Lima. Investigación de clase básico, correlacional. La recolección de datos se efectuó a través de un cuestionario estructurado en formato Likert, para ambas variables, se encuestó a 100 docentes, llegando a verificar que el 55% de los investigados conciben del clima organizacional bueno, un 44% un clima regular, mientras que un 64% de docentes perciben una buena gestión educativa. El investigador concluyendo que se presenta una asociación estadísticamente directa del clima organizacional con la gestión educativa, con una correlación moderada.

Anicama (2015), en su tesis de postgrado: *Clima organizacional y gestión pedagógica en la Red. Nro. 04 - Lima, 2014*. Trabajo de indagación magistral de la Universidad Privada César Vallejo de Lima, desarrolló una indagación con un diseño transeccional, en el marco del enfoque cuantitativo, donde la muestra fue integrada por 117 maestros, para el desarrollo de esta investigación se empleó la encuesta, como técnica y el cuestionario, valorado con la escala tipo Likert para las dos variables, concluyendo que; se evidencia una correlación directa del Clima Organizacional, con la Gestión Pedagógica en la Red Nro. 04, de Lima, año 2014.

A nivel regional; Montoya (2017), desarrolló la tesis: *El clima organizacional y la calidad de los procesos académicos en las carreras profesionales de formación magisterial del Instituto Superior de Educación Público “Ciro Alegría Bazán” de la provincia de Chepén Región La Libertad – 2014*. Tesis Doctoral de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle de Lima. Esta indagación tuvo una metodología cuantitativa, el diseño de investigación es transeccional simple. Se utilizaron dos instrumentos: Cuestionario del clima organizacional y el Cuestionario de la calidad de los procesos académicos. La población está constituida por el total de 85 entre docentes, escolares, administrativos y directivos. Los hallazgos obtenidos por el *Coefficiente de Correlación de Pearson*, permiten concluir que se observa la presencia de una asociación positiva muy fuerte entre las variables en estudio.

Castrejón (2016), desarrolló la tesis: *Gestión institucional y clima organizacional en la institución educativa N° 80008 ‘República Argentina’ de Trujillo – 2016*. Tesis magistral de la Universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo. Estudio desarrollado en base a un diseño transeccional. La muestra fue integrada por 41 colaboradores: Profesores, directores

y administrativos. Se usó la encuesta, con la ficha de estimativa de la gestión de la institución y la escala de clima laboral u organizacional. En base a los hallazgos el autor concluye que la gestión institucional se asocia en forma significativa con el clima organizacional en la escuela primaria N° 80008 “República Argentina”, del distrito de Trujillo.

Zavaleta (2016), en el trabajo de investigación: *Niveles de desarrollo del clima organizacional en la Institución Educativa N° 80010 “Ricardo Palma” de Trujillo en el año 2013*. Trabajo de indagación magistral de la Universidad Particular Antenor Orrego de Trujillo. Indagación de clase descriptivo y trasversal, con una muestra a 220 sujetos conformado por 21 Administrativos, 161 educandos y 38 maestros, para recolectar datos se usó un cuestionario, que permitió identificar las escalas de progreso de las dimensiones, obteniendo en el caso del Potencial Humano que el 43.2%, se encuentra en la escala excelente, el 43.6%, alcanza el estamento de Bueno; el 12.3% se considera como Regular y solamente el 1% se encuentra o considera Malo, en el caso del Diseño Organizacional el 31.4% está ubicado como Excelente, el 54.1% se considera como Bueno, el 12.3%; es percibido: Regular y el 2.3%, se encuentra en el estamento Malo, para la Cultura Organizacional el 44.5%, alcanza el estamento Excelente, el 46.8%, se ubica en el estamento bueno, el 7.3%, es Regular y el 1.4% se ubica en el estamento Malo.

Guzmán (2015), en su Tesis de post grado: *Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en Trujillo y Florencia de Mora*. Tesis de maestría de la Universidad César Vallejo. Averiguación descriptiva de diseño transeccional, trabajándose con la muestra seleccionada de 58 formadores de Trujillo y Florencia de Mora, a quienes se investigó mediante cuestionarios para valorizar el clima organizacional y desempeño docente. Los hallazgos obtenidos permitieron a la investigadora concluir que a medida que los valores de los puntajes de los profesores de la Trujillo y Florencia de Mora sobre el clima institucional se incrementan, también la mejora de la estimación del desempeño de los profesores de las instituciones estudiadas.

Respecto a las bases teórico científicas, del **Clima organizacional, encontramos las teorías siguientes:**

Teoría de las Relaciones Humanas, donde Chiavenato (2004) refiere que Elton Mayo y sus colaboradores construyen un movimiento que se opuso a la teoría tradicional de la administración. Sus principales peculiaridades, son las siguientes: Estudia la organización Como grupo de sujetos, enfatizan en la persona humana, promueven la delegación de

autoridad, así como la autonomía del colaborador, promoviendo la confianza y apertura, enfatizando en las relaciones de las personas humanas y la dinámica grupal e interpersonal. Además, se ha considerado la Teoría del comportamiento, cuyos ponentes principales son Herbert Alexander Simón y Abraham Maslow, esta teoría se configura como correlato de la teoría de relaciones humanas, se centra en analizar a las personas y el comportamiento que asumen a nivel individual, sustentándose en que la motivación optimiza la productividad de los colaboradores de una empresa (Guzmán, 2017).

En el marco de la indagación, es necesario señalar que existen diversos investigadores que revisan y sustentan sus investigaciones en base a la teoría de sistemas elaborados por Likert, que explicita que si se tiene una gran comprensión sobre la tipología de clima que pueden germinar al interior de la organización (Brunet, 2011). Likert es reconocido como investigador de los temas sobre la psicología organizacional, principalmente por los trabajos elaborados de los cuestionarios para medir variables relacionadas a este tema, además del estudio de los procesos de la administración (Choque, 2016).

La teoría del clima organizacional facilita la visualización en relación de antecedente – consecuente, así como conocer la naturaleza y peculiaridades de la variable y dimensiones del clima organizacional (Arminguay, 2015).

En relación al concepto de clima organizacional, se considera que comprender el clima, es analizar a una organización a partir de sus capacidades para satisfacer las perspectivas legítimas de sus integrantes. Este autor considera que la calidad ambiental de una organización se "evalúa" por la satisfacción de los integrantes que laboran en forma conjunta (Onnetto, 2008).

Según (Núñez, 2010), asevera que el clima organizacional es la característica del contexto laboral, que permite identificarla o individualizarla. Constituye por lo tanto el conjunto de las peculiaridades psicológicas, sociales y culturales que permiten establecer cierta regularidad en una organización a nivel de institución, e involucrando en esta caracterización a sus miembros.

Otros investigadores opinan que el clima organizacional es Peculiaridades del contexto de la organización educativa, vista o experimentada por los integrantes de la Institución y que repercute en conductas que pueden ser favorables, cuando satisfacen las necesidades de sus miembros o desfavorables, cuando no lograr esta finalidad (Velarde, 2017).

Como dimensiones se considera:

Dimensión 1: Estructura, que, son esquemas de diseño para estructurar una organización, con el propósito de alcanzar los fines y metas formuladas y conseguir el propósito deseado. Es importante que la estructura se diferencia entre ellas y debe ajustarse y manifestarse en la concretización de sus objetivos organizacionales (Chiavenato, 2004).

Dimensión 2: Liderazgo, este componente se caracteriza por ser un proceso de influjo entre personas desplegada en una situación determinada, encaminada mediante el proceso de comunicación, que permite direccionar los esfuerzos a lograr los diversos objetivos institucionales (Galvez, 2017).

Dimensión 3: Identidad. Componente que constituye el sentimiento de pertenencia y es un bien intangible de gran valía al interior de los equipos de trabajo, colectividad o de una nación. La identidad se convierte en el involucramiento e interés que permite el desarrollo de la organización, para saber que esta aportación es esencial y fundamental para lograr el éxito institucional (Vásquez, 2007).

Dimensión 4: Manejo de conflictos, sustenta que el conflicto es la situación donde apreciamos que existen dos o más personas o colectivos que tratan en forma activa de contradecir sus concernientes objetivos, de imposibilitar la satisfacción de los intereses comunes, alcanzando lastimar o a destruir al rival o contrario (Montoya, 2017). Es decir que un conflicto se caracteriza por ser una confrontación que se presenta entre dos o más sujetos que tienen posiciones e intereses, que se perciben como no compatibles y amenazas para los intereses, expectativas o necesidades de las partes (Pratt, 2016).

Dimensión 5: Comunicación organizacional. Esta dimensión, generalmente está unida al clima laboral. En este contexto comprendemos que la comunicación y el clima, se concatenan, siendo necesario la existencia de un óptimo nivel de comunicación, la cual permitirán un adecuado clima laboral (Pérez & Osorio, 2014).

Dimensión 6: Toma de decisiones, se orienta a buscar consensos, por ello es importante tener la información adecuada para que se puede realizar una toma de decisiones adecuadas, atendiendo los intereses institucionales (Castrejón, 2016).

Respecto a la Gestión pedagógica, se sustenta en el enfoque por competencias, que implica efectuar una actividad profesional, solucionar problemas o desarrollar diversos proyectos en tiempo adecuados, movilizand o íntegramente saberes de clase conceptuales pertinentes, o

ejecutar con habilidad, diversas acciones, así como buscar las relaciones, con el propósito de conseguir hallazgos de calidad. Involucra conocer lo que se realiza, es tener conciencia de los efectos y capacidad de evaluar una acción (Guzmán B. , 2015).

Además, constituye el conjunto de capacidades que incorpora conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas que un sujeto logra a través de procesos de aprendizajes y que se muestran en el desempeño en situaciones y contextos múltiples (Batista, 2001).

Además, se han asumido los enfoques psicogenético, cognitivo y sociocultural, en este sentido las teorías constructivas del aprendizaje y la enseñanza han adquirido una autoridad considerable. Las posturas constructivistas del aprendizaje tienen implicaciones decisivas para la enseñanza por el modelo de competencias. El padre del constructivismo es Piaget con su teoría de psicogenética, en donde destaca como principios el énfasis en la auto estructuración, modelo de Equilibración, Aprendizaje operatorio: que considera que las personas aprenden a través de la abstracción derivada de la reflexión, sustentada en un nivel cognitivo inicial de la persona (Elizondo, 2010).

El enfoque cognitivo es una teoría de Ausubel, destaca el aprendizaje significativo, los paradigmas de procesamiento de la información y aprendizaje estratégico del conocimiento; representación: esquema cognitivo. Enfatiza en el desarrollo de las habilidades propias del pensamiento, así como la teoría del aprendizaje significativa y el aprendizaje basado en problemas (Frade, 2009). Las competencias deben ser funcionales y significativas para los alumnos lo cual dice (Zavala & Arnau, 2008), que “Teniendo en cuenta la estrecha relación que se presenta entre la significación del aprendizaje y las competencias, éstas también son aprendidas con distintos grados de dominio y eficacia” (p. 107).

En el caso del Enfoque Sociocultural, apreciamos que el aprendizaje es situado porque se sustenta en el contexto en el cual se desarrolla, empleado mediadores de carácter instrumental y de origen social. Un concepto importante en este enfoque es la construcción de la zona de desarrollo próximo, que es la causante del origen social de los aprendizajes con sus procesos Inter psíquicos, y que luego serán interiorizados para volverse intrapsíquico, como estrategia esencial se ubica el aprendizaje cooperativo (Zavaleta, 2016).

Respecto al concepto de gestión pedagógica, se destaca que ésta promueve la valorización de la profesión docente, lo cual significa reconocer su formación, nivel de competencia profesional, de intervención pedagógica, así como las habilidades de interacción con escolares y docentes para el desarrollo del trabajo en equipo con los diversos agentes,

protagonistas del proceso educativo. así mismo se valora la profesión del docente como parte de la práctica social que adquiere una gran significación en el hecho educativo, el cual involucra procesos pedagógicos y didácticos, como la actividad esencial de la misión académica y pedagógica del profesor (Correa de Urrea & Otros, 2009).

Otros autores relacionan a la gestión pedagógica con la diversidad de acciones que buscan fortalecer los procesos didácticos y pedagógicos de cada área curricular, que emplean los docentes, para orientar su práctica educativa, y cumplir con los objetivos educacionales. En este contexto, la práctica educativa de los docentes se constituye en la gestión para los aprendizajes (Batista T. , 2007).

Proceso esencial del quehacer de las escuelas y colegios y los integrantes que la conforman relacionados a los procesos de instrucción, así como el de aprendizaje, y labores de los profesores, la praxis pedagógica, el empleo de dominio de planes y programaciones, el dominio de orientaciones educativas y estrategias de enseñanza - aprendizaje, los estilos y formas de enseñanza, las relaciones con los educandos, la formación y especialización, como mecanismo de fortalecimiento de sus competencias (Minedu, 2013).

Recapitulando lo señalado, la gestión pedagógica incorpora los componentes sustanciales del proceso educativo, encaminada al desarrollo original en la actividad del profesorado (Barrios, 2015), teniendo su génesis en el diagnóstico situacional o inicial, donde se estructura el programa académico, beneficiando el monitoreo y la planificación de las sesiones y sus elementos, como son la temática de investigación, propósitos y contenidos que permiten al educador la búsqueda e invención del proceso a través de una apropiada evaluación, retro alimentación y término del mismo, al tiempo que fomenta el afianzamiento de la gestión pedagógica (Anicama, 2015).

Las dimensiones de la gestión pedagógica se relacionan con las competencias docentes, expuestos por el Ministerio de Educación (2013), considerándose:

Competencia 1: Se relaciona con la conducción participativa del proceso de planeación a nivel organizacional, sustentado en los procesos pedagógicos, clima institucional, peculiaridades de los educandos, investigación de su contexto, orientándolo al logro de objetivos relacionados con los aprendizajes.

Competencia 2: Promueve y mantiene la intervención de manera democrática de los agentes de la organización educativa y sociedad, que favorece a los aprendizajes, así mismo,

promueve un clima escolar que se sustenta en el respeto, el placebo, ayuda recíproca y en la valoración de las diferencias.

Competencia 3: Promueve la generación de condiciones que permitan realizar actividad con el fin de garantizar aprendizajes que sean de calidad en todas y todos los escolares, realizando una gestión caracterizada por la equidad y mejora de los recursos humanos, y materiales, así como el tiempo, recursos financieros; previniendo los diversos riesgos o peligros.

Competencia 4: Lidera los procesos de valorización del proceso de gestión institucional y educativa y de presentación de cuentas, en base al enfoque de perfeccionamiento permanente y logro de aprendizajes.

Ahora se formula el problema general de la tesis que literalmente es el siguiente: ¿Cuál es la relación entre el Clima organizacional y la Gestión pedagógica en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, de San Pedro de Lloc, 2019?.

Y los problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación del componente estructura y la gestión pedagógica en el colegio “J.A.R.”, de San Pedro de Lloc, 2019?; b) ¿Cuál es la relación del componente Liderazgo educativo y la gestión pedagógica en el colegio “J.A.R.”, de San Pedro de Lloc, 2019?; c) ¿Cuál es la relación del componente identidad y la gestión pedagógica en el colegio “J.A.R.”, de San Pedro de Lloc, 2019?; d) ¿Cuál es la relación del componente manejo de conflictos y la gestión pedagógica en el colegio secundario “José Andrés Rázuri” de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019?; e) ¿Cuál es la relación del componente Comunicación organizacional y la gestión pedagógica en el colegio secundario “José Andrés Rázuri” de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019?; f) ¿Cuál es la relación de l componente Toma de decisiones y la gestión pedagógica en el colegio secundario “José Andrés Rázuri” de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019?

Respecto a la justificación, el estudio es pertinente porque existe la necesidad de conocer el estamento de relación entre el Clima organizacional y la Gestión pedagógica en el colegio “J.A.R.”, de San Pedro de Lloc, además con esta indagación se pretende brindar un aporte teórico, mediante la información presentada, que permite un mejor manejo teórico las variables del estudio y de sus dimensiones, permitiendo de esta manera afianza los conocimientos adquiridos sobre el clima organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas del estamento secundaria de San Pedro de Lloc.

Así mismo este estudio teniendo en cuenta el aspecto práctico se orienta a constituirse en antecedente o referente para otras investigaciones, teniendo en consideración que las

conclusiones y recomendaciones formuladas pueden colaborar en cierta medida a solucionar el problema considerado en esta averiguación, como es el caso de la gestión pedagógica y el clima organizacional.

En relación a la justificación a nivel metodológico, se tiene que los instrumentos diseñado, fueron validados y calculado su nivel de confiabilidad, proceso que garantiza su uso en investigaciones posteriores, que indaguen sobre las variables indagadas en el estudio realizado.

La relevancia del estudio es que permite aportar sobre el conocimiento del estamento de relación entre las variables en estudio para orientar la toma de decisiones de las autoridades educativas y actores involucrados para optimizar la calidad de la gestión pedagógica en los diversos colegios y escuelas. Además, socialmente se busca que con el conocimiento adquirido se puedan tomar decisiones y establecer políticas para superar la problemática identificada y descrita en la presente indagación.

El objetivo general: Determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y la Gestión pedagógica en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc, 2019. En relación a los objetivos específicos: a) Determinar la relación del componente Estructura con la gestión pedagógica en el colegio secundario “José Andrés Rázuri” de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019; b) Determinar la relación del componente Liderazgo educativo con la gestión pedagógica en el colegio secundario “José Andrés Rázuri” de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019; c) Determinar la relación del componente identidad con la gestión pedagógica en el colegio secundario “José Andrés Rázuri” de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019; d) Determinar la relación del componente manejo de conflictos con la gestión pedagógica en el colegio secundario “José Andrés Rázuri” de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019; e) Determinar la relación del componente Comunicación organizacional con la gestión pedagógica en el colegio secundario “José Andrés Rázuri” de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019; f) Determinar la relación del componente Toma de decisiones con la gestión pedagógica en el colegio secundario “José Andrés Rázuri” de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019.

Como hipótesis general:  $H_1$ = Existe relación entre el Clima organizacional y el Gestión pedagógica en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc, 2019;  $H_0$ = No Existe relación entre el Clima organizacional y el Gestión pedagógica en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc, 2019.



Las hipótesis específicas: H1. El componente Estructura se relaciona con la gestión pedagógica en el colegio secundario “José Andrés Rázuri” de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019. Ho. El componente Estructura no se relaciona con la gestión pedagógica en el colegio secundario “José Andrés Rázuri” de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019; H2: El componente Liderazgo educativo se relaciona con la gestión pedagógica en el colegio secundario “José Andrés Rázuri” de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019. Ho: El componente Liderazgo educativo no se relaciona con la gestión pedagógica en el colegio secundario “José Andrés Rázuri” de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019; H3: La dimensión identidad se relaciona con la gestión pedagógica en el colegio secundario “José Andrés Rázuri” de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019. Ho: La dimensión identidad no se relaciona con la gestión pedagógica en el colegio secundario “José Andrés Rázuri” de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019; H4: La dimensión Manejo de conflictos se relaciona con la gestión pedagógica en el colegio secundario “José Andrés Rázuri” de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019. Ho: La dimensión Manejo de conflictos no se relaciona con la gestión pedagógica en el colegio secundario “José Andrés Rázuri” de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019; H5: El componente Comunicación organizacional se relaciona con la gestión pedagógica en el colegio secundario “José Andrés Rázuri” de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019. Ho: El componente Comunicación organizacional no se relaciona con la gestión pedagógica en el colegio secundario “José Andrés Rázuri” de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019 y la H6: El componente Toma de decisiones se relaciona con la gestión pedagógica en el colegio secundario “José Andrés Rázuri” de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019. Ho: El componente Toma de decisiones no se relaciona con la gestión pedagógica en el colegio secundario “José Andrés Rázuri” de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019.

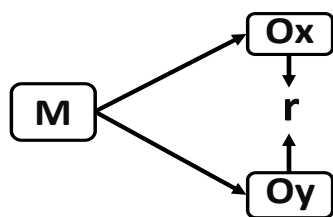
## I. MÉTODO

### 1.1. Tipo y diseño de investigación

La orientación investigativa asumida es la cuantitativa.

La clase de investigación es aplicada y el diseño que empleado en la investigación realizada, fue el descriptivo – correlacional – transversal (Carlessi, 2006).

Esquema:



Dónde:

M = Muestra

Ox = Diagnóstico del Clima organizacional.

Oy = Estudio de la Gestión pedagógica

r = Relación entre las dos variables

## 1.2. Operacionalización de variables

**Tabla 1:  
Operacionalización de variables**

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA
<b>Variable 1:</b> Clima organizacional	Peculiaridades del ambiente de la organización educativa que es divisada o experimentada por los integrantes de la Institución y que repercute en comportamiento que pueden ser favorables, cuando satisfacen las necesidades de sus miembros o desfavorables, cuando no lograr este propósito (Chiang, Martin, & Núñez, 2010).	Esta variable se operacionaliza teniendo en cuenta sus dimensiones: Estructura, liderazgo, identidad, manejo de conflictos, comunicación organizacional y toma de decisiones. Para su evaluación se aplicará un cuestionario de clima organizacional.	Estructura	- Organización institucional. - Nivel de coordinación de estamentos.	Cuestionario de clima organizacional	Ordinal
			Liderazgo educativo	- Capacidad de influir en la comunidad educativa. - Grado de apertura - Delegación de funciones. - Capacidad y actitud para dirigir.		
			Identidad	- Compromiso institucional. - Aporte al logro de objetivos		
			Manejo de conflictos	- Dialogo asertivo. - Relaciones empáticas.		
			Comunicación organizacional	- Relaciones interpersonales en el trabajo. - Nivel de comunicación efectiva. - Canales de información		
			Toma de decisiones	- Participación - compromiso - Autonomía.		

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA
<b>Variable 2:</b> Gestión pedagógica	Proceso esencial de la organización educativo, relacionado con su función, donde los actores educativos enfatizan en el proceso de enseñanza – aprendizaje, priorizando la práctica pedagógica, manejo de programa, empleo de estrategias, que se optimiza con la capacitación docente, acompañamiento pedagógico, con el propósito de optimizar los aprendizajes de los escolares (Minedu, 2013).	La operacionaliza de la gestión pedagógico se efectuó a través de sus dimensiones: Conducción participativa de la planificación institucional, promoción de la participación de los actores educativos a favor de los aprendizajes, promoción de condiciones que aseguren aprendizajes de calidad, liderar procesos de evaluación de la gestión y logro de aprendizajes y promoción de una comunidad de aprendizaje Gestión de la calidad de los procesos pedagógicos.	Conducción participativa de la planificación institucional Promoción de la participación de los agentes educativos a favor de los aprendizajes Promoción de condiciones que garanticen aprendizajes de calidad Liderar procesos de evaluación de la gestión y logro de aprendizajes Promoción de una comunidad de aprendizaje Gestión de la calidad de los procesos pedagógicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación de las peculiaridades de los educandos y entorno</li> <li>- Planificación orientada hacia el logro de metas de aprendizaje.</li> <li>- Promoción de un clima escolar sustentado en el respeto, el estímulo, la colaboración recíproca.</li> <li>- Estimación de la diversidad.</li> <li>- Optimizar el potencial humano, recursos materiales, tiempo y financieros.</li> <li>- Prevención de riesgos.</li> <li>- Rendición de cuentas, relacionado al proceso de mejora continua y logro de aprendizajes.</li> <li>- Construcción de una colectividad de aprendizajes colaborativa, con cultura evaluativa.</li> <li>- Colectividad de aprendizaje, encauzada a optimizar la praxis y garantizar logros de aprendizaje.</li> <li>- Gestión de procesos educativos en la institución educativa.</li> <li>- Desarrollo de acompañamiento sistematizado, para lograr metas de aprendizaje.</li> </ul>	Cuestionario de gestión pedagógica	Ordinal

**Fuente:** Elaboración propia.

### 1.3. Población, muestra, y muestreo (incluir criterios de selección)

Población censal o muestral: Está integrada por 80 docentes del colegio secundario “José Andrés Rázuri”, de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019.

#### **Tabla 2:**

*Población muestral de estudio: docentes del colegio “J.A.R.”, de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019*

<b>Sujetos</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Profesores de la I.E. “José Andrés Rázuri”	80	100%
Total	80	100%

**Nota:** Fuente: Base de datos elaborado por el investigador.

La muestra fue selecta en función a un muestreo no aleatorio, con su modalidad “muestreo a criterio”.

### 1.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Se utilizaron las siguientes:

- Documentales, (Fichas bibliográficas, de resumen, de párrafo).
- No documentadas (Encuestas - Cuestionarios).

Como instrumentos tenemos:

- Fichas bibliográficas digitales, para el acopio de información.
- Cuestionario, para evaluar las variables de indagación.

#### **Validez y confiabilidad**

La elaboración de los instrumentos, para conocer la validez de su diseño fue sometido a la técnica de “Juicio de expertos” y en el caso de la confiabilidad se empleó una prueba piloto con 20 sujetos, cuyos hallazgos serán procesados a través del coeficiente: Alfa de Cronbach, para determinar la validez de los instrumentos.

### 1.5. Procedimiento

En primer lugar, se procederá a solicitar el permiso correspondiente (autorización) recién con ello se procederá a aplicar los cuestionarios de encuesta, y luego se tabulará los datos y posterior a ello realizar el procesamiento estadístico correspondiente.

### 1.6. Método de análisis de datos

Se empleó:

- Medidas de Centralización, de Dispersión.
- Coeficiente de correlación.
- Prueba estadística.
- Conjuntamente, se hizo uso del software MS-Excel 2016 y el SPSS V.24 para procesar los datos.

### 1.7. Aspectos éticos

Se tuvo en cuenta la autorización de las autoridades, la cual se obtuvo antes del empleo de los instrumentos de indagación elaborados, además estos se aplicarán de forma anónima.

Así mismo en la elaboración de este estudio se está respetando la autoría de los autores, elaborando las respectivas citas y evitando en todo momento el plagio.

## II. HALLAZGOS

### 3.1. Descripción de hallazgos

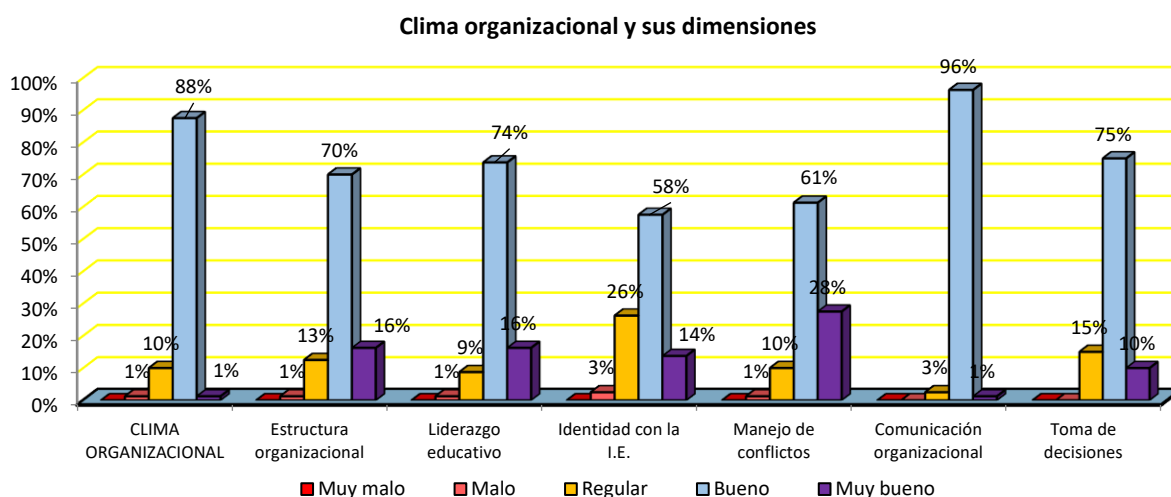
#### 3.1.1. Clima organizacional

**Tabla 3**

*Distribución numeral y porcentual del clima organizacional en la I.E. “J.A.R. ”, San Pedro de Lloc, 2019*

Nivel	CLIMA ORGANIZACIONAL		Dimensiones											
			Estructura organizacional		Liderazgo educativo		Identidad con la I.E.		Manejo de conflictos		Comunicación organizacional		Toma de decisiones	
	Nr o.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%
Muy malo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Malo	1	1%	1	1%	1	1%	2	3%	1	1%	0	0%	0	0%
Regular	8	10%	10	13%	7	9%	21	26%	8	10%	2	3%	12	15%
Bueno	70	88%	56	70%	59	74%	46	58%	49	61%	77	96%	60	75%
Muy bueno	1	1%	13	16%	13	16%	11	14%	22	28%	1	1%	8	10%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Fuente: Encuesta realizada por el investigador.



**Figura 1:** Clima organizacional y sus dimensiones en la I.E. “J.A.R. ”, de San Pedro de Lloc, 2019.

En la Tabla 3 y figura 1, visualizamos que los educadores en un 88%, estiman el clima organizacional en bueno y en un 10% que es regular, observándose que mayoritariamente es valorado como bueno. En las dimensiones: El componente Estructura organizacional, el 70% que es bueno, el 16% lo ubica en el estamento muy bueno. En el componente Liderazgo educativo, el 74% contestaron que es buena, el 16%, señalaron que es muy bueno. En el componente Identidad con la I.E., el 58%, lo sitúa en el estamento bueno y el 26% en el estamento regular. El componente manejo de conflictos, el 61% lo ubica en el estamento bueno y en un 28%, como muy bueno. El componente Comunicación organizacional, se observa que en un 96% se encuentra en el estamento bueno y en un 3% regular. Se aprecia predominancia del estamento bueno.

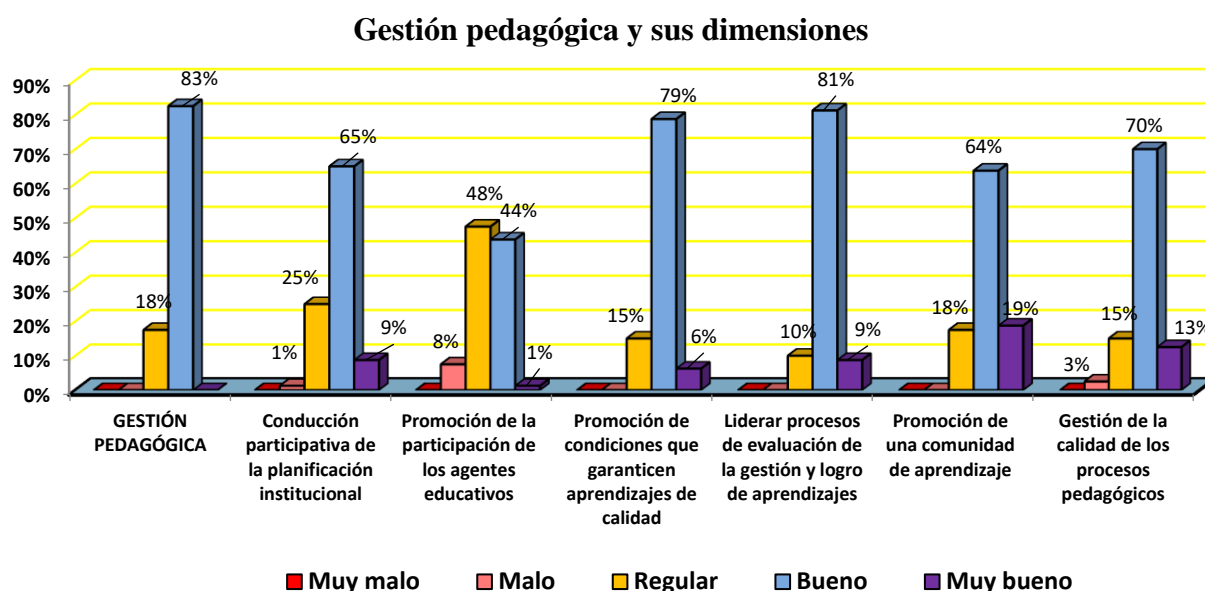
### 3.1.2. Gestión pedagógica

**Tabla 4**

*Distribución numeral y porcentual del estamento de la gestión pedagógica, en la I.E. “J.A.R.”, 2019*

Nivel	GESTIÓN PEDAGÓGICA		Dimensiones											
			Conducción participativa de la planificación institucional		Promoción de la participación de los agentes educativos		Promoción de condiciones que garanticen aprendizajes de calidad		Liderar procesos de evaluación de la gestión y logro de aprendizajes		Promoción de una comunidad de aprendizaje		Gestión de la calidad de los procesos pedagógicos	
	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%	Nro.	%
Muy malo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Malo	0	0%	1	1%	6	8%	0	0%	0	0%	0	0%	2	3%
Regular	14	18%	20	25%	38	48%	12	15%	8	10%	14	18%	12	15%
Bueno	66	83%	52	65%	35	44%	63	79%	65	81%	51	64%	56	70%
Muy bueno	0	0%	7	9%	1	1%	5	6%	7	9%	15	19%	10	13%
Total	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%

Nota: Fuente: Encuesta realizada por el investigador.



**Figura 2:** Gestión pedagógica y sus dimensiones, I.E. “J.A.R.”, 2019.

En la estimación de la gestión pedagógica, el 83% de los docentes lo ubican en el estamento bueno, el 18%, en regular. En las dimensiones: Conducción participativa de la planificación institucional, el 65%, es bueno y 25% en regular. En Promoción de la participación de los agentes educativos, en un 44%, en bueno y el 48% en regular. En Promoción de condiciones que garanticen aprendizajes de calidad, el 79% señalan que es bueno y 15%, regular. En Liderar procesos de medición de la gestión y logro de aprendizajes, el 81% lo ubica en bueno, el 10% en regular: en la Promoción de una comunidad de aprendizaje, el 64% en bueno, el 18% en regular: En Gestión de la calidad de los procesos educativos, el 70% lo localiza en bueno, el 15% en regular, apreciándose una tendencia hacia el estamento bueno.



### 3.2. Análisis inferencial de los hallazgos

#### 3.2.1. Prueba de normalidad

Se eligió a Kolmogorov – Smirnov, ( $m > 50$ ), considerándose las siguientes hipótesis:

#### Para la variable clima organizacional

Ho: El clima organizacional asume distribución normal

H1: El clima organizacional no asume distribución normal

#### Para la variable gestión pedagógica

Ho: La gestión pedagógica asume distribución normal

H1: la gestión pedagógica no asume distribución normal.

La regla de decisión se realizó con los parámetros siguientes: la significancia preestablecida de  $\alpha=0.05$ , con un nivel de confianza del 95%:

a) Si Sig. p < Sig. a = Rechaza Ho.

b) Si Sig. p > Sig. a = Acepta Ho.

**Tabla 5:** Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	CLIMA ORGANIZACIONAL	GESTIÓN PEDAGÓGICA
N	80	80
Estadístico de prueba	,140	,114
Sig. asintótica(bilateral)	,001	,012

En base a los resultados de la prueba de Kolmogorov – Smirnov, se seleccionó el coeficiente de Spearman, como prueba estadístico.

#### 3.2.2. Contrastación de hipótesis

#### Prueba de la hipótesis general

**Hi:** Existe relación directa entre el clima organizacional y la gestión pedagógica en la I.E. “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc - 2019.

**Ho:** No existe relación directa entre el clima organizacional y la gestión pedagógica en la I.E. “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc - 2019.

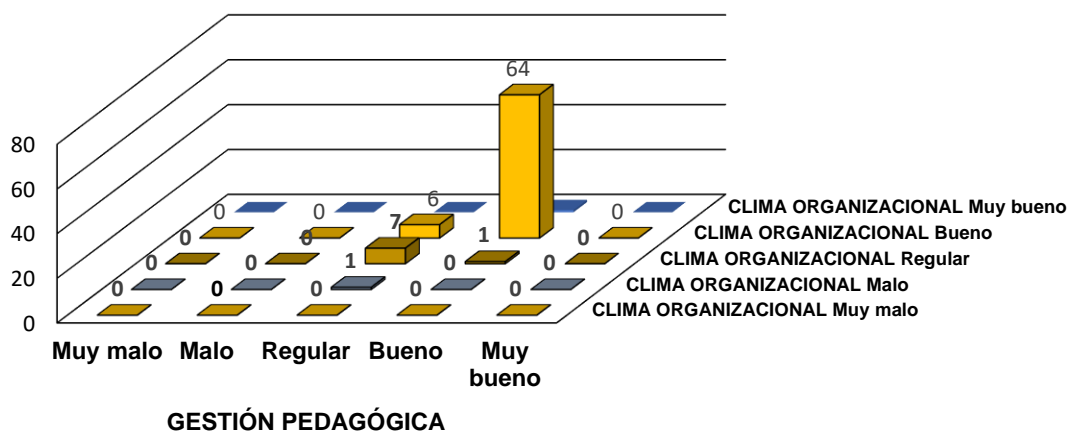
**Significancia:**  $\alpha = 0,05$

**Coefficiente de correlación:** Rho de Spearman.

**Tabla 6**

*Tabla cruzada de Clima organizacional y gestión pedagógica.*

			CLIMA ORGANIZACIONAL				Total
			Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
GESTIÓN PEDAGÓGICA	Regular	Nro.	1	7	6	0	14
		%	1,3%	8,8%	7,5%	0,0%	17,5%
	Bueno	Nro.	0	1	64	1	66
		%	0,0%	1,3%	80,0%	1,3%	82,5%
Total		Nro.	1	8	70	1	80
		%	1,3%	10,0%	87,5%	1,3%	100,0%



**Figura 3:** Relación entre el clima organizacional y la Gestión pedagógica.

Se observa que entre ambas variables una mayor predominancia en el estamento bueno donde se ubican 64 docentes (80%).

**Tabla 7**

*Hallazgos de Prueba de Correlación de Spearman para hipótesis general*

		Variable 2: Gestión pedagógica
Variable 1	Rho de Spearman	,619
Clima organizacional	Significancia	,000
	N	80

El coeficiente de Spearman es  $r = 0,618$  (correlación moderada). El nivel de  $\alpha$  calculado (0,000) fue inferior al planeado (0,05), rechazándose  $H_0$  y aceptándose  $H_1$ .

**Prueba de la hipótesis específica 1**

**$H_1$ :** Existe una relación directa entre la dimensión Estructura organizacional y la gestión pedagógica en el colegio “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc - 2019.

**$H_0$ :** No existe relación directa entre la dimensión Estructura organizacional y la gestión pedagógica en el colegio “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc - 2019.

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

**Coefficiente de correlación:** Spearman.

**Tabla 8**

*Tabla cruzada de la gestión pedagógica y el componente Estructura organizacional.*

		Estructura organizacional				Total
			Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
CLIMA ORGANIZACIONAL	Malo	Nro.	1	0	0	0
		%	1,3%	0,0%	0,0%	0,0%
	Regular	Nro.	0	6	2	0
		%	0,0%	7,5%	2,5%	0,0%
	Bueno	Nro.	0	4	54	12
		%	0,0%	5,0%	67,5%	15,0%
	Muy bueno	Nro.	0	0	0	1
		%	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%
Total		Nro.	1	10	56	13
		%	1,3%	12,5%	70,0%	16,3%

Observamos que entre la gestión pedagógica y el componente Estructura organizacional, la mayor predominancia en el estamento bueno 67,5%.

**Tabla 9***Hallazgos de la Prueba de Correlación de Spearman para la hipótesis específica 1*

		Variable 2: Gestión pedagógica
Dimensión 1	Rho de Spearman	,514
Estructura organizacional	Significancia	,000
	N	80

Entre la variable gestión pedagógica y dimensión Estructura organizacional, se visualiza una asociación moderada positiva (Rho= ,514), rechazándose Ho y aceptándose H1.

**Prueba de la hipótesis específica 2**

**Hi:** Existe una relación directa entre el componente Liderazgo educativo y la gestión pedagógica en el colegio “José Andrés Rázuri”, de San Pedro de Lloc - 2019.

**Ho:** No existe relación directa entre el componente Liderazgo educativo y la Gestión pedagógica en el colegio “José Andrés Rázuri”, de San Pedro de Lloc - 2019.

**La significancia** es de 0,05

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

**Tabla 10***Tabla cruzada del liderazgo educativo y el clima organizacional*

		Liderazgo educativo				Total	
			Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Malo	Nro.	1	0	0	0	1
		%	1,3%	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%
	Regular	Nro.	0	6	2	0	8
		%	0,0%	7,5%	2,5%	0,0%	10,0%
	Bueno	Nro.	0	1	57	12	70
		%	0,0%	1,3%	71,3%	15,0%	87,5%
	Muy bueno	Nro.	0	0	0	1	1
		%	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%	1,3%
Total		Nro.	1	7	59	13	80
		%	1,3%	8,8%	73,8%	16,3%	100,0%

Existe mayor predominancia en el estamento bueno (71,3%), de los hallazgos del componente Liderazgo educativo y la gestión pedagógica.

**Tabla 11***Hallazgos de la Prueba de Correlación de Spearman para la hipótesis específica 2*

		Variable 2: Gestión pedagógica
Dimensión 2	Rho de Spearman	,438
Liderazgo educativo	Significancia	,000
	N	80

El nivel de  $\alpha$  calculado (0,000) fue inferior al formulado (0,05). El coeficiente de correlación (0,438) indica una correlación moderada, rechazándose Ho y aceptando H1.

**Prueba de la hipótesis específica 3**

**Hi:** Existe una relación directa entre el componente Identidad con la I.E. y la gestión pedagógica en el colegio “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc - 2019.

**Ho:** No existe relación directa entre el componente Identidad con la I.E. y la gestión pedagógica en el colegio “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc - 2019.

**La significancia** es de 0,05

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

**Tabla 12**

*Tabla cruzada de la gestión pedagógica y el componente Identidad con la I.E.*

			Identidad con la I.E.				Total
			Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	
CLIMA ORGANI- ZACIONAL	Malo	Nro.	0	1	0	0	1
		%	0,0%	1,3%	0,0%	0,0%	1,3%
	Regular	Nro.	1	4	3	0	8
		%	1,3%	5,0%	3,8%	0,0%	10,0%
	Bueno	Nro.	1	16	43	10	70
		%	1,3%	20,0%	53,8%	12,5%	87,5%
	Muy bueno	Nro.	0	0	0	1	1
		%	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%	1,3%
Total	Nro.	2	21	46	11	80	
	%	2,5%	26,3%	57,5%	13,8%	100,0%	

Observamos que existe predominancia en el estamento bueno (53,8%), de los hallazgos de el componente Identidad con la I.E. y la gestión pedagógica.

**Tabla 13**

*Hallazgos de la Prueba de Correlación de Spearman para la hipótesis específica 3*

Variable 2: Gestión pedagógica		
Dimensión 3	Rho de Spearman	,398
Identidad con la I.E.	Significancia	,000
	N	80

El nivel de  $\alpha$  calculado (0,00) fue inferior al planeado (0,05). El coeficiente de correlación (0,398) indica que la correlación baja, se descarta Ho y se acepta H1.

**Prueba de la hipótesis específica 4**

**Hi:** Existe una relación directa entre el componente Manejo de conflictos y la gestión pedagógica en el colegio “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc - 2019.

**Ho:** No existe relación directa entre el componente Manejo de conflictos y la gestión pedagógica en el colegio “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc - 2019.

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

**Coefficiente de correlación:** Spearman.

**Tabla 14***Tabla cruzada de la gestión pedagógica y el componente Manejo de conflictos*

		Manejo de conflictos				Total	
		Malo	Regular	Bueno	Muy bueno		
CLIMA ORGANI- ZACIONAL	Malo	Nro.	1	0	0	0	1
		%	1,3%	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%
	Regular	Nro.	0	7	1	0	8
		%	0,0%	8,8%	1,3%	0,0%	10,0%
	Bueno	Nro.	0	1	48	21	70
		%	0,0%	1,3%	60,0%	26,3%	87,5%
	Muy bueno	Nro.	0	0	0	1	1
		%	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%	1,3%
Total	Nro.	1	8	49	22	80	
	%	1,3%	10,0%	61,3%	27,5%	100,0%	

Observamos que entre la gestión pedagógica y el componente Manejo de conflictos, la mayor predominancia existe en el estamento bueno 60%.

**Tabla 15***Hallazgos de la Prueba de Correlación de Spearman para la hipótesis específica 4*

		Variable 2: Gestión pedagógica	
Dimensión 4	Rho de Spearman		,512
Manejo de conflictos	Significancia		,000
	N		80

El nivel de  $\alpha$  calculado (,000) fue inferior al planeado (0,05). El coeficiente de correlación (0,512) indica que la correlación es moderada., se descarta  $H_0$  y se acepta  $H_1$ .

**Prueba de la hipótesis específica 5**

**Hi:** Existe relación entre el componente Comunicación organizacional en las actividades educativas y la gestión pedagógica en la I.E. “J.A.R.”, San Pedro de Lloc - 2019.

**Ho:** No existe relación entre el componente Comunicación organizacional en las actividades educativas y la gestión pedagógica en la I.E. “JA.R.”, San Pedro de Lloc - 2019.

**La significancia** es de 0,05

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

**Tabla 16****Tabla cruzada del clima organizacional y la comunicación organizacional**

		Comunicación Organizacional			Total	
		Regular	Bueno	Muy bueno		
CLIMA ORGANI- ZACIONAL	Malo	Nro.	0	1	0	1
		%	0,0%	1,3%	0,0%	1,3%
	Regular	Nro.	0	8	0	8
		%	0,0%	10,0%	0,0%	10,0%
	Bueno	Nro.	2	67	1	70
		%	2,5%	83,8%	1,3%	87,5%
	Muy bueno	Nro.	0	1	0	1
		%	0,0%	1,3%	0,0%	1,3%
Total	Nro.	2	77	1	80	
	%	2,5%	96,3%	1,3%	100,0%	

Existe mayor predominancia en el estamento bueno (83,8%), de los hallazgos de el Componente Comunicación organizacional y la gestión pedagógica.

**Tabla 17***Hallazgos de la Prueba de Correlación de Spearman para la hipótesis específica 5*

		Variable 2: Gestión pedagógica
Dimensión 5	Rho de Spearman	,398
Comunicación organizacional	Significancia	,000
	N	80

El nivel de  $\alpha$  calculado (0,00) fue inferior al planeado (0,05). El coeficiente de correlación (0,398) indica que la correlación baja positiva., se descarta  $H_0$  y se acepta  $H_1$ .

**Prueba de la hipótesis específica 6**

**Hi:** Existe relación entre el componente Toma de decisiones y la gestión pedagógica en el colegio “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc - 2019.

**Ho:** No existe relación entre el componente Toma de decisiones y la gestión pedagógica en el colegio “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc - 2019.

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

**Coefficiente de correlación:** Spearman.

**Tabla 18***Tabla cruzada de la gestión pedagógica y el componente Toma de decisiones*

		Toma de decisiones				
			Regular	Bueno	Muy bueno	Total
CLIMA ORGANIZACIONAL	Malo	Nro.	1	0	0	1
		%	1,3%	0,0%	0,0%	1,3%
	Regular	Nro.	4	4	0	8
		%	5,0%	5,0%	0,0%	10,0%
	Bueno	Nro.	7	55	8	70
		%	8,8%	68,8%	10,0%	87,5%
	Muy bueno	Nro.	0	1	0	1
		%	0,0%	1,3%	0,0%	1,3%
	Total	Nro.	12	60	8	80
		%	15,0%	75,0%	10,0%	100,0%

Observamos que la gestión pedagógica y el componente toma de decisiones, la mayor predominancia existe en el estamento bueno 68,8%.

**Tabla 19***Hallazgos de la Prueba de Correlación de Spearman para la hipótesis específica 6*

		Variable 2: Gestión pedagógica
Dimensión 6	Rho de Spearman	,589
Toma de decisiones	Significancia	,000
	N	80

El nivel de  $\alpha$  calculado (0,000) es inferior al planeado (0,05). El coeficiente de asociación (0,589) indica que la correspondencia es moderada, se descarta  $H_0$  y se acepta  $H_1$ .

### III. DISCUSIÓN

El clima organizacional, es uno de los conceptos que ha generado múltiples investigaciones, por el impacto que tiene en las instituciones, éste constituye el conjunto de peculiaridades psicológicas, sociales y culturales que permiten establecer cierta regularidad en una organización a nivel de institución, e involucrando en esta caracterización a sus miembros (Núñez, 2010).

Así mismo se la define como la característica del ambiente de la organización educativa que es captada por los integrantes de la Institución y que repercute en actuaciones que pueden ser favorables, cuando satisfacen las necesidades de sus miembros o desfavorables, cuando no lograr este propósito (Chiang, Martin, & Núñez, 2010).

El clima organizacional es importante para el docente por la implicancia que tiene en su desempeño, tal como lo investigó Arenas (2017), quien en su tesis: El clima organizacional para el desempeño exitoso de la labor de los educadores. reto de la función orientadora reto de la función orientadora, concluye que se evidencia alta correlación entre el clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral, identificando, además, la presencia de un liderazgo que promueve la participación y es democrático.

En este contexto y teniendo en cuenta su importancia en la presente indagación se partió de la identificación las características del desarrollo del clima organizacional en el colegio “José Andrés Rázuri”, encontrándose que en un 88% es bueno y en un 10% que es regular, observándose que mayoritariamente es valorado como bueno.

Estos hallazgos hallan coincidencias en el estudio de Zavaleta (2016), quien en el trabajo de investigación: Niveles de desarrollo del clima organizacional en la Institución Educativa N° 80010 “Ricardo Palma” de Trujillo en el año 2013, identificó los niveles de progreso de las dimensiones, obteniendo en el caso del recurso humano que el 43.2%, se encuentra en la escala excelente, el 43.6%, alcanza el estamento de Bueno; el 12.3% se considera como Regular y solamente el 1% se encuentra o considera como Deficiente, para el Diseño Organizacional el 31.4% está ubicado como Excelente, el 54.1% se considera como Bueno, el 12.3%; es percibido como Promedio y el 2.3%, se encuentra en el estamento Malo, para la Cultura Organizacional el 44.5%, alcanza el estamento Excelente, el 46.8%, se ubica en el estamento bueno, el 7.3%, es Regular y el 1.4% se ubica en el estamento Malo.

Así mismo en la indagación realizada por Gálvez (2017), quien desarrolló una indagación titulada: Clima organizacional de la institución educativa “Nuestra Señora de Montserrat”, del distrito de Lima, Perú, año 2017. Indagación magistral de la Universidad Particular César Vallejo, de Lima, determinando que el clima organizacional y las dimensiones se ubican en un 51.2% en un nivel moderado y el 48.8%, en el estamento adecuado del desarrollo del clima organizacional.

Al ubicarse en el estamento bueno, podemos deducir que se va a impactar favorablemente en los aprendizajes de los educandos, teniendo en cuenta que investigaciones como la realizada por Molina (2018), quien en su tesis: La gestión pedagógica y logro de aprendizajes en los escolares del estamento inicial de la Institución Educativa Nro. 2046 Virgen de las Mercedes de Comas – Lima, en base a sus hallazgos, concluye que las acciones pedagógicas de directivos y docentes se relacionan en forma significativa con el logro del aprendizaje de los escolares.

Se optó por estudiar las diversas dimensiones que conforman esta variable, así tenemos que el componente estructura, la cual según Chiavenato (2004), son esquemas de diseño para estructurar una organización, con la finalidad de alcanzar los objetivos y metas formuladas y conseguir el propósito deseado, el 70% de los investigados, lo ubica en el estamento bueno y el 16% lo localiza en el estamento muy bueno.

Respecto a el componente liderazgo, que Chiavenato (2004), señala que es el proceso de influencia interpersonal desplegada en una situación determinada, encaminada a través del asunto comunicacional que permite direccionar los esfuerzos a lograr los diversos objetivos institucionales, el 74% contestaron que es buena y el 16%, lo ubica en la escala de muy bueno.

El estudio del liderazgo y su relación con el clima institucional es un tema importante considerado por autores como Contreras y Jiménez (2016), quienes realizaron una investigación referida Liderazgo y el clima organizacional en un centro educativo de Cundinamarca. Lineamientos esenciales para la mediación, destacando entre sus hallazgos que se aprecia un nivel de correlación negativa muy fuerte entre dirigentes entre liderazgo y clima organizacional, deduciéndose que en las escuelas y colegios se debe de priorizar en trabajar en motivar la labor de director para elevar que los docentes trabajen satisfactoriamente, la cual causa que se dé un bajo clima a nivel organizacional.



En el componente Identidad. Componente que constituye el sentimiento de pertenencia y es un bien intangible de gran valía al interior de los equipos de trabajo, colectividad o de una nación. La identidad se convierte en el compromiso e interés que permite el progreso de la organización, para saber que esta contribución es esencial y fundamental para lograr el éxito institucional (Vásquez, 2007), se ubica en un 58%, en el estamento bueno y en un 26% en el estamento regular.

Al estudiar el componente manejo de conflictos, cuya característica esencial es estudiar como un conflicto, caracterizado por ser una confrontación que se presenta entre dos o más partes que tienen posiciones y/o intereses, puede ser gestionado y aprovechado como una oportunidad (Pratt, 2016), en un 61% se ubica en el estamento bueno y en un 88%, se localiza en la escala muy bueno.

El componente comunicación organizacional, la cual está unida al clima laboral. En este contexto comprendemos que la comunicación y el clima, se concatenan, siendo necesario la existencia de un óptimo nivel de comunicación, la cual permitirán un adecuado clima laboral (Pérez & Osorio, 2014), se ubica en un 96% en el estamento bueno y en un 3% regular.

Al analizar el componente toma de decisiones, la cual se orienta a buscar consensos, por ello es importante tener la información adecuada para que se puede realizar una toma de decisiones adecuadas, atendiendo los intereses institucionales, en un 75% se encuentra en el estamento bueno y en un 15% regular y 10% en el estamento muy bueno. Se aprecia que las dimensiones estudiadas se ubican mayoritariamente en el estamento bueno.

En relación a la gestión pedagógica, se destaca que ésta promueve la valorización de la profesión docente, lo cual significa reconocer su formación, nivel de competencia profesional, de intervención pedagógica, así como las habilidades de interacción con escolares y docentes para el desarrollo del trabajo en equipo con los diversos agentes, protagonistas del proceso educativo. Así mismo se valora la profesión del docente como parte de la práctica social que adquiere una gran significación en el hecho educativo, el cual involucra el proceso instructivo y formativo, como la actividad esencial de la misión académica y pedagógica del profesor (Correa de Urrea & Otros, 2009).

Otros autores relacionan a la gestión pedagógica con la diversidad de acciones que buscan fortalecer los procesos pedagógicos y procesos didácticos de las áreas curriculares, que emplean los docentes, para orientar su práctica educativa, y cumplir con los objetivos

educacionales. En este contexto, la práctica educativa de los docentes se constituye en la gestión para los aprendizajes (Batista, 2007).

Por la importancia que tiene la gestión pedagógica para el desempeño docente y directivo, así como en el logro de aprendizajes de los educandos esta indagación diagnosticó el estamento de desarrollo de esta variable, encontrándose que, en la apreciación de la gestión pedagógica, el 83% de los docentes lo sitúan en el estamento bueno y el 18%, en el estamento en regular.

Los hallazgos encontrados son significativos, por la relevancia que la gestión pedagógica tiene, opinión que es compartida por Molina (2018), quien en su tesis doctoral: La gestión pedagógica de la UGEL 04 Comas y su repercusión en el desempeño docente y las competencias directivas 2017, concluye que existe incidencia de la gestión pedagógica, concluyéndose que este tipo de gestión en la UGEL N° 04, de Comas, repercute significativamente en el desempeño de los educadores y las competencias de los directores de la jurisdicción de la UGEL 04.

En relación a las dimensiones, tenemos que en el componente conducción participativa de la planificación institucional, el 65%, de los cuestionados, lo ubican en el estamento bueno y 25%, consideran que se localiza en la escala regular.

Sobre el componente promoción de la participación de los actores educativos, se observa que en un 44%, lo ubican en el estamento bueno y el 48% consideran que es regular.

El componente promoción de condiciones que garanticen aprendizajes de calidad, los encuestados respondieron en un 79% que es bueno y en un 15%, lo valoraron como regular.

El componente liderar procesos de evaluación de la gestión y logro de aprendizajes, se visualiza que el 81%, de los maestros encuestados lo ubica en bueno, el 10% lo localiza en el estamento regular.

Al estudiar el componente: Promoción de una comunidad de aprendizaje, se evidenció que el 64% lo localiza en el estamento bueno y el 18% lo valora como regular:

Finalmente, en el componente: Gestión de la calidad de los procesos pedagógicos, el 70%, de los docentes lo valora como bueno y el 15%, como regular, apreciándose una tendencia hacia el estamento bueno.

Sobre la estadística inferencial, se determinó, en base a los hallazgos de la prueba de Kolmogorov – Smirnov, trabajar con el coeficiente de Spearman, como prueba estadística, donde al estudiarse la correspondencia entre el clima organizacional y la gestión pedagógica en la I.E. “J.A.R.”, de la ciudad de San Pedro de Lloc – 2019, se halló que el coeficiente de Spearman es  $r = 0,618$  (correlación moderada). Así mismo el nivel de  $\alpha$  calculado (0,000) fue inferior al planeado (0,05), rechazándose  $H_0$  y aceptándose  $H_1$ .

Respecto a la correspondencia entre el componente Estructura organizacional y la gestión pedagógica en la I.E. “J.A.R.”, de la ciudad de San Pedro de Lloc – 2019, se encontró que existe una asociación moderada positiva ( $Rho = ,514$ ), rechazándose  $H_0$  y aceptándose  $H_1$ .

Sobre la correspondencia entre el componente Liderazgo educativo y la gestión pedagógica en la I.E. “J.A.R.”, de la ciudad de San Pedro de Lloc – 2019, se encontró que el nivel de  $\alpha$  calculado (0,000) fue inferior al planeado (0,05). El coeficiente de correlación (0,438) indica una correlación moderada, rechazándose  $H_0$  y aceptando  $H_1$ .

Al estudiar la correspondencia directa entre el componente Identidad con la I.E. y la gestión pedagógica en la I.E. “J.A.R.”, de la ciudad de San Pedro de Lloc – 2019, encontramos que el nivel de  $\alpha$  calculado (0,00) fue inferior al planeado (0,05). El coeficiente de correlación (0,398) indica que la correlación baja, se descarta  $H_0$  y se acepta  $H_1$ .

Al evaluar la correspondencia entre el componente Manejo de conflictos y la gestión pedagógica en la I.E. “J.A.R.”, de la ciudad de San Pedro de Lloc – 2019, se halló que el nivel de  $\alpha$  calculado (,000) fue inferior al planeado (0,05). El coeficiente de correlación (0,512) indica que la correlación es moderada., se descarta  $H_0$  y se acepta  $H_1$ .

En relación a la correspondencia entre el componente Comunicación organizacional en las actividades educativas y la gestión pedagógica en la I.E. “J.A.R.”, San Pedro de Lloc – 2019, encontramos que el nivel de  $\alpha$  calculado (0,00) fue inferior al planeado (0,05). El factor de correspondencia (0,398) indica que la asociación es baja positiva., se descarta  $H_0$  y se acepta  $H_1$ .

Además, al analizar la correspondencia directa el componente Toma de decisiones y la gestión pedagógica en la I.E. “J.A.R.”, de la ciudad de San Pedro de Lloc – 2019, se encontró que el nivel de  $\alpha$  calculado (0,000) fue inferior al planeado (0,05). El factor de asociación (0,589) indica que la correspondencia es moderada, se descarta  $H_0$  y se acepta  $H_1$ .

#### IV. CONCLUSIONES

- Existe una correlación moderada ( $r = 0,618$ ), entre el Clima organizacional y la Gestión pedagógica en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc, 2019, obteniendo un nivel de  $\alpha$  calculado (0,000), menor al planeado (0,05), indicando una correlación significativa.
- La relación entre el componente Estructura con la gestión pedagógica en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc, 2019; es moderada positiva ( $Rho = ,514$ ).
- La relación entre el componente Liderazgo educativo con la gestión pedagógica en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc, 2019; es moderada positiva ( $r = 0,438$ ), El nivel de  $\alpha$  calculado (0,000) fue inferior al planeado (0,05).
- La relación del componente identidad con la gestión pedagógica en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc, 2019; es baja positiva (0,398). El nivel de  $\alpha$  calculado (0,00) fue inferior al planeado (0,05).
- La relación del componente manejo de conflictos con la gestión pedagógica en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc, 2019; es moderada positiva ( $r = 0,512$ ). El nivel de  $\alpha$  calculado (,000) fue inferior al planeado (0,05).
- La relación del componente Comunicación organizacional con la gestión pedagógica en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc, 2019; es baja positiva ( $r = 0,398$ ). El nivel de  $\alpha$  calculado (0,00) fue inferior al planeado (0,05).
- La relación del componente Toma de decisiones con la gestión pedagógica en la Institución Educativa “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc, 2019; es moderada positiva ( $r = 0,589$ ). El nivel de  $\alpha$  calculado (0,000) fue inferior al planeado (0,05).

## **V. RECOMENDACIONES**

### **A los directivos de las instituciones educativas secundarias**

Se prescribe promover la optimización de la gestión pedagógica a partir de la construcción de un clima organizacional armónica que coadyuve a la mejora del desempeño docente.

Deben promover la práctica de una estructura administrativa flexible, para impulsar la mejora del clima organizacional en sus instituciones educativas.

Fortalecer en los docentes el desarrollo de sus capacidades de liderazgo, para formar cuadros de personal que promuevan una gestión pedagógica eficiente que promueva jun clima organizacional adecuado.

### **A los docentes de educación secundaria**

Impulsar entre los diversos agentes educativos el compromiso e identidad institucional, como parte importante del clima en sus respectivas instituciones educativas.

Es importante que los docentes asumamos los conflictos con una actividad positiva, debiendo aprender a gestionarlo, para resolverlo en forma pacífica y contribuir de esta manera a la construcción de un clima organizacional en el marco de una cultura de paz.

Deben asumir el proceso de comunicación a nivel organizacional como un proceso bidireccional y dialógica, donde debemos desarrollar la capacidad de expresar con asertividad y saber escuchar, para favorecer la convivencia armónica entre los miembros de la institución educativa.

Es importante que los docentes participen en la toma de decisiones de la gestión a nivel institucional, para promover un clima organizacional democrático y participativo, que promueva la armonía entre los miembros de la comunidad educativa.

## REFERENCIAS

- Anicama, B. (2015). *Clima organizacional y gestión pedagógica en la Red. Nro. 04 - Lima, 2014*. (Tesis de maestría). Lima: Universidad César Vallejo.
- Arenas, E. (2017). *El clima organizacional para el desempeño exitoso de la labor docente. reto de la función orientadora reto de la función orientadora*. (Tesis de maestría en Educación). Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Arminguay, E. (2015). *Clima organizacional y gestión educativa de una institución educativa diocesana. Los Olivos – 2014*. (Tesis de maestría). Lima: Universidad César Vallejo.
- Barrios, M. (2015). *Desempeño docente en el clima organizacional en el Liceo Nacional Bolivariano Taguanes NER (050) de Tinaquillo Estado Cojedes. Valencia*. (Tesis de Maestría). Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Batista. (2001). *Gestión pedagógica en varios niveles*. México: Editorial Morata.
- Batista, T. (2007). *La gestión pedagógica en el año académico desde un modelo integrador del currículo y la labor educativa*. Bahía Solano: Universidad Tecnológica de Chocó.
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. México: Trillas.
- Carlessi, H. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Castrejón, K. (2016). *Gestión institucional y clima organizacional en la institución educativa N° 80008 'República Argentina' de Trujillo – 2016*. (Tesis de maestría). Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Editorial Internacional Thomson Editores.
- Choque, R. (2016). *Influencia del clima organizacional en la gestión pedagógica en instituciones educativas de secundaria – Moquegua*. (Tesis de maestría). Lima: Universidad César Vallejo.

- Contreras, E., & Jiménez, A. (2016). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención*. (Tesis de maestría). Colombia: Universidad del Rosario.
- Correa de Urrea, A., & Otros. (2009). *La gestión educativa un nuevo paradigma*. Obtenido de <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/6lagedestioneducativaunnuevoparadigma.pdf>
- Elizondo, A. (2010). *La Nueva Escuela*. México: Ed. Paidós.
- Frade, L. (2009). *Desarrollo de competencias en el aula*. México: SEP.
- Galvez, L. (2017). *Clima organizacional de la institución educativa “Nuestra Señora de Montserrat”, del distrito de Lima, Perú, año 2017*. (Tesis de maestría). Lima: Universidad César Vallejo.
- Gibson, J. (1990). *Organizaciones: conducta, estructura, proceso*. México: Interamericana.
- Guzmán, B. (2015). *Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en Trujillo y Florencia de Mora*. Trujillo: Uniiversidad César Vallejo.
- Guzmán, E. (2017). *Clima Organizacional y Gestión Pedagógica en la Institución Educativa Primaria N° 50582 Manco Inca Ollantaytambo*. (Tesis de maestría). Lima: Universidad César Vallejo.
- Medina, a. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. (Tesis doctoral). Ecuador: Universidad andina Siomón de Bolívar de Quito.
- Minedu. (2013). *Manual de gestión para directores de Instituciones Educativas*. Lima: Lance Gráfico S.A.C.
- Molina, U. (2018). *La gestión pedagógica y el logro de los aprendizajes en los escolares del estamento inicial de la Institución Educativa Nro. 2046 Virgen de las Mercedes de Comas - Lima*. (Tesis de maestría). Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle.

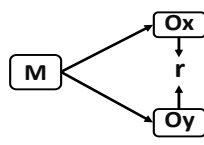
- Montoya, J. (2017). *El clima organizacional y la calidad de los procesos académicos en las carreras profesionales de formación magisterial del Instituto Superior de Educación Pública “Ciro Alegría Bazán” de la provincia de Chepén Región La Libertad – 2014*. (Tesis Doctoral). Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. España: Editorial Ariel.
- Onnetto, F. (2008). *Clima educativo y pronóstico de violencia: Condiciones de la convivencia escolar*. Buenos Aires: Prentice Hall.
- Overmier, J. (1996). Lecciones estratégicas de la desesperanza aprendida. *Revista Latinoamericana de Psicología*, pp. 387 - 404.
- Paredes, C. (2018). *Clima organizacional y gestión pedagógica en instituciones educativas públicas, RED 12 - UGEL 05- San Juan de Lurigancho 2018*. (Tesis de maestría). Lima: Universidad César Vallejo.
- Pérez, M., & Osorio, Y. (2014). *El clima laboral de cara a la investigación criminal*. (Tesis de maestría). Colombia: Universidad de Manizales.
- Pratt, H. (2016). *Manejo de conflictos*. Obtenido de Licalbertoblog: <https://licalbertoblog.wordpress.com/author/licalbertoblog/>
- Salinas, L. (2017). *Clima institucional y gestión pedagógica en educación secundaria, Huánuco – 2017*. (tesis de Doctorado en Administración de la Educación). Lima: Universidad César Vallejo.
- Sifuentes, G. (2019). *Gestión educativa y el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Andrés de los Reyes”, Huaral 2018*. (Tesis de maestría). Lima: Universidad César Vallejo.
- Vásquez, W. (2007). *Diccionario de pedagogía*. Lima: San Marcos.



- Velarde, H. (2017). *Gestión educativa y clima organizacional en los Colegios Emblemáticos del distrito del Rímac Ugel 02 – 2017*. (Tesis de maestría). Lima: Universidad César Vallejo.
- Zanz, A. (2016). *Clima organizacional su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores Administrativos de la Facultad Regional multidisciplinaria de Matagalpa UNAN- Managua*. (tesis de maestría). Nicaragua: Universidad Nacional de Nicaragua.
- Zavala, A., & Arnau, L. (2008). *Cómo aprender y enseñar competencias*. Barcelona: Editorial Grao.
- Zavaleta, W. (2016). *Niveles de desarrollo del clima organizacional en la Institución Educativa N° 80010 “Ricardo Palma” de Trujillo en el año 2013*. (Tesis de maestría). Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.

# **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el Clima organizacional y la Gestión pedagógica en las Instituciones Educativas del nivel secundaria de San Pedro de Lloc, 2019?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y la Gestión pedagógica en las Instituciones Educativas del nivel secundaria de San Pedro de Lloc, 2019.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Hi= Existe relación significativa entre el Clima organizacional y la Gestión pedagógica en las Instituciones Educativas del nivel secundaria de San Pedro de Lloc, 2019.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Clima organizacional (Núñez, 2010).</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Estructura</li> <li>2. Liderazgo educativo</li> <li>3. Identidad</li> <li>4. Manejo de conflictos</li> <li>5. Comunicación organizacional.</li> <li>6. Toma de decisiones</li> </ol>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Básica.</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> Descriptivo.</p> <p><b>Diseño de Investigación:</b> Diseño Descriptivo Correlacional</p> <p><u>Esquema:</u></p>  <pre> graph LR     M[M] --&gt; Ox[Ox]     M --&gt; Oy[Oy]     Ox &lt;--&gt;  r  Oy     </pre> <p><b>Dónde:</b> M = Muestra Ox = Observación de variable = Clima organizacional. Oy = Observación de variable = Gestión pedagógica r = Relación entre las dos variables</p>
<p><b>Problemas específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cuál es la relación de la dimensión estructura y la gestión pedagógica de los docentes del nivel de educación secundaria de las instituciones educativas de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019?</li> <li>2. ¿Cuál es la relación de la dimensión Liderazgo educativo y la gestión pedagógica de los docentes del nivel de educación secundaria de las instituciones educativas de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019?</li> <li>3. ¿Cuál es la relación de la dimensión identidad y la gestión</li> </ol>	<p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Determinar la relación de la dimensión Estructura con la gestión pedagógica de los docentes del nivel de educación secundaria de las instituciones educativas de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019.</li> <li>2. Determinar la relación de la dimensión Liderazgo educativo con la gestión pedagógica de los docentes del nivel de educación secundaria de las instituciones educativas de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019.</li> </ol>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>H1. La dimensión Estructura se relaciona significativamente con la gestión pedagógica de los docentes del nivel de educación secundaria de las instituciones educativas de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019.</p> <p>H2: La dimensión Liderazgo educativo se relaciona significativamente con la gestión pedagógica de los docentes del nivel de educación secundaria de las instituciones educativas de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019.</p>	<p><b>Variable 2:</b> Gestión pedagógica (Minedu, 2013).</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conducción participativa de la planificación institucional</li> <li>2. Promoción de la participación de los actores educativos a favor de los aprendizajes</li> <li>3. Promoción de condiciones que aseguren</li> </ol>	<p><b>Dónde:</b> M = Muestra Ox = Observación de variable = Clima organizacional. Oy = Observación de variable = Gestión pedagógica r = Relación entre las dos variables</p> <p><b>Población y Muestra</b></p> <p><b>Población:</b> 100 docentes de educación secundaria de las Instituciones Educativas: Andrés Rázuri y Santa Teresa, de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019.</p>

<p>pedagógica de los docentes del nivel de educación secundaria de las instituciones educativas de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019?</p> <p>4.¿Cuál es la relación de la dimensión manejo de conflictos y la gestión pedagógica de los docentes del nivel de educación secundaria de las instituciones educativas de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019?</p> <p>5.¿Cuál es la relación de la dimensión Comunicación organizacional y la gestión pedagógica de los docentes del nivel de educación secundaria de las instituciones educativas de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019?</p> <p>6.¿Cuál es la relación de la dimensión Toma de decisiones y la gestión pedagógica de los docentes del nivel de educación secundaria de las instituciones educativas de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019?</p>	<p>3.Determinar la relación de la dimensión identidad con la gestión pedagógica de los docentes del nivel de educación secundaria de las instituciones educativas de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019.</p> <p>4.Determinar la relación de la dimensión manejo de conflictos con la gestión pedagógica de los docentes del nivel de educación secundaria de las instituciones educativas de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019.</p> <p>5.Determinar la relación de la dimensión Comunicación organizacional con la gestión pedagógica de los docentes del nivel de educación secundaria de las instituciones educativas de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019.</p> <p>6.Determinar la relación de la dimensión Toma de decisiones con la gestión pedagógica de los docentes del nivel de educación secundaria de las instituciones educativas de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019.</p>	<p>H3: La dimensión identidad se relaciona significativamente con la gestión pedagógica de los docentes del nivel de educación secundaria de las instituciones educativas de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019.</p> <p>H4: La dimensión Manejo de conflictos se relaciona significativamente con la gestión pedagógica de los docentes del nivel de educación secundaria de las instituciones educativas de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019.</p> <p>H5: La dimensión Comunicación organizacional se relaciona significativamente con la gestión pedagógica de los docentes del nivel de educación secundaria de las instituciones educativas de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019.</p> <p>H6: La dimensión Toma de decisiones se relaciona significativamente con la gestión pedagógica de los docentes del nivel de educación secundaria de las instituciones educativas de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019.</p>	<p>aprendizajes de calidad</p> <p>4.Liderar procesos de evaluación de la gestión y logro de aprendizajes.</p> <p>5.Promoción de una comunidad de aprendizaje</p> <p>6.Gestión de la calidad de los procesos pedagógicos</p>	<p><b>Muestra:</b> No probabilística, conformado por una población censal de 100 docentes de educación secundaria de las Instituciones Educativas: Andrés Rázuri y Santa Teresa, de la ciudad de San Pedro de Lloc, 2019.</p> <p><b>Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos</b> Encuestas - Cuestionarios).</p> <p><b>Técnicas Estadísticas de Análisis y Procesamiento de Datos</b> Medidas de Tendencia Central, de Dispersión. Coeficiente de correlación. Prueba estadística. Además, se realizará con el software MS-Excel 2016 y el SPSS V.23 para el procesamiento de datos.</p> <p>Criterio de validez: Criterio de confiabilidad:</p>
---	---	---	---	--

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos



### CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

#### **Distinguido(a) docente:**

El presente cuestionario tiene como propósito conocer el nivel de desarrollo del clima organizacional en esta institución educativa. La información recolectada será empleada con fines de investigación y tendrá carácter reservado, motivo por el cual solicitamos su sinceridad y colaboración.

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta.

- |                                  |                               |
|----------------------------------|-------------------------------|
| 1. Totalmente en Desacuerdo (TD) | 4. De acuerdo (DA)            |
| 2. En Desacuerdo (ED)            | 5. Totalmente de acuerdo (TA) |
| 3. Indiferente (I)               |                               |

Nº	ÍTEMS	OPCIONES				
		TD 1	ED 2	I 3	DA 4	TA 5
	<b>ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</b>					
1.	La forma como es aplicado las normas favorece mi labor pedagógica					
2.	En la institución educativa los procesos de control se caracterizan por favorecer la práctica pedagógica y el desarrollo de capacidades en los estudiantes y docentes					
3.	Los procesos de influencia para establecer los objetivos institucionales se caracterizan por los criterios de calidad, democracia e inclusión					
4.	Existe un clima de trabajo óptimo y organizado que se canaliza hacia el logro de los objetivos					
	<b>LIDERAZGO EDUCATIVO</b>					
5.	En la institución existe una comunicación interpersonal eficiente y agradable.					
6.	El trabajo en la institución está bien planificado y organizado.					
7.	Existe compromiso de los directivos con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.					

Nº	ÍTEMS	OPCIONES				
		TD 1	ED 2	I 3	DA 4	TA 5
8.	Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas de su responsabilidad.					
	IDENTIDAD CON LA I.E.					
9.	Toda la comunidad educativa asume sus funciones con responsabilidad					
10.	Los directivos y docentes están altamente comprometidos con las metas institucionales					
11.	Los docentes realizan aportes significativos para el logro de los objetivos institucionales					
12.	Los docentes participan en las actividades extracurriculares de la institución educativa					
	MANEJO DE CONFLICTOS					
13.	Durante su gestión, el director maneja los conflictos en forma adecuada					
14.	Durante su gestión, el director demuestra empatía con los docentes					
15.	Cuando surge un conflicto, se dialoga con las partes y se ve la mejor manera de solucionarlo.					
16.	Los compañeros o autoridades contribuyen o apoyan la solución de los conflictos y promueven un ambiente armónico y de cooperación.					
	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL					
17.	El estilo de gestión facilita la participación de Los trabajadores de esta I.E.					
18.	Se les permite a los docentes y administrativos, dar propuestas para mejorar el trabajo.					
19.	Se dispone de información necesaria en calidad y cantidad para desempeñarse en su trabajo.					
20.	Se busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas.					
	TOMA DE DECISIONES					
21.	Los directivos y jercas tratan de obtener información antes de tomar una decisión.					
22.	Existen mecanismos que permiten participar en la toma de decisiones.					
23.	La toma de decisiones se realiza promoviendo la participación directa y buscando el consenso					

Nº	ÍTEMS	OPCIONES				
		TD 1	ED 2	I 3	DA 4	TA 5
24.	Las decisiones se toman, consideran el interés institucional y de los estudiantes.					

## FICHA TÉCNICA

**1. NOMBRE:**

Cuestionario de clima organizacional

**2. OBJETIVO:**

El siguiente cuestionario tiene como finalidad diagnosticar de manera individual el nivel de desarrollo del clima organizacional, en las Instituciones Educativas del nivel secundaria de San Pedro De Lloc, 2019.

**3. ADMINISTRACIÓN:** Individual.

**4. DURACIÓN:** 15 minutos.

**5. SUJETOS DE APLICACIÓN:**

Docentes de las Instituciones Educativas del nivel secundaria de San Pedro De Lloc, 2019.

**6. TÉCNICA:**

Encuesta / Cuestionario

**7. ESTRUCTURA**

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	N° ÍTEMS	PUNTAJE
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	Estructura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización institucional</li> <li>• Nivel de coordinación de estamentos</li> </ul>	04	20
	Liderazgo educativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de influir en la comunidad educativa.</li> <li>• Grado de apertura</li> <li>• Capacidad y actitud para dirigir.</li> </ul>	04	20
	Identidad con la I.E.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso institucional.</li> <li>• Aporte al logro de objetivos</li> </ul>	04	20
	Manejo de conflictos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dialogo asertivo</li> <li>• Relaciones empáticas</li> </ul>	04	20
	Comunicación organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones interpersonales en el trabajo.</li> <li>• Nivel de comunicación efectiva.</li> </ul>	04	20
	Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación</li> <li>• Involucramiento</li> <li>• Nivel de Autonomía</li> </ul>	04	20
<b>TOTAL</b>			24	120

**8. ESCALA**

**ESCALA GENERAL (VARIABLE)**



INTERVALO	VALORACIÓN
102 - 120	Muy bueno
83 - 101	Bueno
63 - 82	Regular
44 - 62	Deficiente
24 - 43	Muy deficiente

#### ESCALAS ESPECÍFICAS (POR DIMENSIONES)

VALORACIÓN	Estructura organizacional	Liderazgo educativo	Identidad con la I.E.	Manejo de conflictos	Comunicación Organizacional	Toma de decisiones
Muy bueno	18 - 20	18 - 20	18 - 20	18 - 20	18 - 20	18 - 20
Bueno	15 - 17	15 - 17	15 - 17	15 - 17	15 - 17	15 - 17
Regular	11 - 14	11 - 14	11 - 14	11 - 14	11 - 14	11 - 14
Deficiente	08 - 10	08 - 10	08 - 10	08 - 10	08 - 10	08 - 10
Muy Deficiente	04 - 07	04 - 07	04 - 07	04 - 07	04 - 07	04 - 07

#### 9. VALIDACIÓN

Por juicio de expertos.

**CUESTIONARIO DE GESTIÓN PEDAGÓGICA**

**Distinguido(a) docente:**

El presente cuestionario tiene como propósito conocer el nivel de desarrollo de la gestión pedagógica que la dirección desarrolla en esta institución educativa. La información recolectada será empleada con fines de investigación y tendrá carácter reservado, motivo por el cual solicitamos su sinceridad y colaboración.

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta.

- |                                  |                               |
|----------------------------------|-------------------------------|
| 1. Totalmente en Desacuerdo (TD) | 4. De acuerdo (DA)            |
| 2. En Desacuerdo (ED)            | 5. Totalmente de acuerdo (TA) |
| 3. Indiferente (I)               |                               |

Nº	ÍTEMS	OPCIONES				
		TD 1	ED 2	I 3	DA 4	TA 5
	<b>EL DIRECTOR(A).</b>					
	<b>CONDUCCIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL</b>					
1.	Conduce de manera participativa la planificación institucional					
2.	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional					
3.	Promueve espacios y mecanismos de organización y participación del colectivo escolar en la toma de decisiones.					
4.	Genera y motiva la participación de los diversos actores educativos en la elaboración de los documentos de gestión.					
	<b>PROMOCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN A FAVOR DE LOS APRENDIZAJES</b>					
5.	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad.					
6.	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.					

Nº	ÍTEMS	OPCIONES				
		TD 1	ED 2	I 3	DA 4	TA 5
7.	Promueve la participación organizada de las familias, y otras instancias de la comunidad, para el logro de las metas de aprendizaje.					
8.	Brinda asesoramiento y apoyo a los docentes para que programen y desarrollen proyectos de innovación.					
	<b>PROMOCIÓN DE CONDICIONES QUE ASEGUREN APRENDIZAJES DE CALIDAD</b>					
9.	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes					
10.	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes					
11.	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa, bajo un enfoque orientado a resultados.					
12.	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa					
	<b>LIDERAR PROCESOS DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN Y LOGRO DE APRENDIZAJES</b>					
13.	Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales					
14.	Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.					
15.	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa.					
16.	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.					
	<b>PROMOCIÓN DE UNA COMUNIDAD DE APRENDIZAJE</b>					

Nº	ÍTEMS	OPCIONES				
		TD 1	ED 2	I 3	DA 4	TA 5
17.	Gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, orientada a mejorar su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje					
18.	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes, y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.					
19.	Estimula las iniciativas de las docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, e impulsa su sistematización.					
20.	Impulsa el desarrollo de círculos de aprendizaje o equipos de calidad					
	<b>GESTIÓN DE LA CALIDAD DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS</b>					
21.	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos del sistema curricular y en articulación con la propuesta curricular regional.					
22.	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación; y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y lo que es pertinente a ella.					
23.	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos.					
24.	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr					

## FICHA TÉCNICA

**1. NOMBRE:**

Cuestionario de Gestión pedagógica.

**2. OBJETIVO:**

El siguiente cuestionario tiene como finalidad diagnosticar de manera individual el nivel de desarrollo de la gestión pedagógica, en las Instituciones Educativas del nivel secundaria de San Pedro De Lloc, 2019.

**3. ADMINISTRACIÓN:** Individual.

**4. DURACIÓN:** 15 minutos.

**5. SUJETOS DE APLICACIÓN:**

Docentes de las Instituciones Educativas del nivel secundaria de San Pedro De Lloc, 2019.

**6. TÉCNICA:**

Encuesta / Cuestionario

**7. ESTRUCTURA**

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	N° ÍTEMS	PUNTAJE
<b>GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>	Conducción participativa de la planificación institucional	- Identificación de las características de los estudiantes y su entorno - Planificación orientada hacia el logro de metas de aprendizaje.	04	20
	Promoción de la participación de los actores educativos a favor de los aprendizajes	- Promoción de un clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua. - Reconocimiento de la diversidad.	04	20
	Promoción de condiciones que aseguren aprendizajes de calidad	- Optimizar los recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros. - Prevención de riesgos.	04	20
	Liderar procesos de evaluación de la gestión y logro de aprendizajes	- Rendición de cuentas, en el marco de la mejora continua y el logro de aprendizajes.	04	20
	Promoción de una comunidad de aprendizaje	- Construcción de una comunidad de aprendizajes basada en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua. - Comunidad de aprendizaje, orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje.	04	20

	Gestión de la calidad de los procesos pedagógicos	- Gestión de procesos pedagógicos y didácticos en la institución educativa - Desarrollo de acompañamiento sistemático y la reflexión conjunta, para el logro de las metas de aprendizaje.	04	20
<b>TOTAL</b>			24	120

## 8. ESCALA

### ESCALA GENERAL (VARIABLE)

INTERVALO	VALORACIÓN
102 - 120	Muy bueno
83 - 101	Bueno
63 - 82	Regular
44 - 62	Deficiente
24 - 43	Muy deficiente

### ESCALAS ESPECÍFICAS (POR DIMENSIONES)

VALORACIÓN	Conducción participativa de la planificación institucional	Promoción de la participación de los actores educativos a favor de los aprendizajes	Promoción de condiciones que aseguren aprendizajes de calidad	Liderar procesos de evaluación de la gestión y logro de aprendizajes	Promoción de una comunidad de aprendizaje	Gestión de la calidad de los procesos pedagógicos
Muy bueno	18 - 20	18 - 20	18 - 20	18 - 20	18 - 20	18 - 20
Bueno	15 - 17	15 - 17	15 - 17	15 - 17	15 - 17	15 - 17
Regular	11 - 14	11 - 14	11 - 14	11 - 14	11 - 14	11 - 14
Deficiente	08 - 10	08 - 10	08 - 10	08 - 10	08 - 10	08 - 10
Muy Deficiente	04 - 07	04 - 07	04 - 07	04 - 07	04 - 07	04 - 07

## 9. VALIDACIÓN

Por "Juicio de Experto"

### Anexo 3: Validación de instrumentos

**MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE GESTIÓN PEDAGÓGICA**

**TÍTULO:** "Clima organizacional y Gestión pedagógica en las Instituciones Educativas del nivel secundaria de San Pedro de Lloc, 2019"  
**AUTOR:** Br. Jorge René Murrugarra León

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN			OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES			
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si		No	Si	No
Proceso fundamental del quehacer de la institución educativa y los miembros que la conforman relacionados a los procesos de enseñanza - aprendizaje, así como la labor de los docentes, las prácticas pedagógicas, el uso de dominio de planes y programas, el manejo de enfoques pedagógicos y estrategias didácticas, los estilos de enseñanza, las relaciones con los estudiantes, la formación y actualización docente para fortalecer sus competencias, entre	Conducción participativa de la planificación institucional	Identificación de las características de los estudiantes y su entorno	1. Conduce de manera participativa la planificación institucional	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			2. Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			3. Promueve espacios y mecanismos de organización y participación del colectivo escolar en la toma de decisiones.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	Promoción de un clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua	Planificación orientada hacia el logro de metas de aprendizaje	4. Genera y motiva la participación de los diversos actores educativos en la elaboración de los documentos de gestión.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			5. Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			6. Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	Promoción de la participación de los actores educativos a favor de los aprendizajes	Reconocimiento de la diversidad	7. Promueve la participación organizada de las familias, y otras instancias de la comunidad, para el logro de las metas de aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			8. Brinda asesoramiento y apoyo a los docentes para que programen y desarrollen proyectos de innovación.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			9. Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		









**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario para evaluar la Gestión Pedagógica

**OBJETIVO:** Evaluar el nivel de desarrollo de la gestión pedagógica de modo global y por dimensiones.

**DIRIGIDO A:** Docentes de las Instituciones Educativas del nivel secundaria de San Pedro de Lloc, 2019.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** *Sonia Paima, Luis Enrique*

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** *Magister en Gestión Educativa*

**COLEGIATURA:**

**EXPERIENCIA COMO EVALUADOR:**

**VALORACIÓN:**

Deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
------------	------------	---------	-------	-----------

  
**FIRMA DEL EVALUADOR**  
ALEXANDRA BAZZANI  
CMI 5071111000

**MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL**

**TÍTULO:** "Clima organizacional y Gestión pedagógica en las Instituciones Educativas del nivel secundaria de San Pedro de Lloc, 2019"  
**AUTOR:** Br. Jorge René Murrugarra León

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIONES				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES			
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión	Relación entre la dimensión y el indicador	Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
CLIMA ORGANIZACIONAL	Estructura organizacional	Organización institucional	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La forma como es aplicado las normas favorece mi labor pedagógica</li> <li>2. En la institución educativa los procesos de control se caracterizan por favorecer la práctica pedagógica y el desarrollo de capacidades en los estudiantes y docentes</li> </ol>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No				
				✓		✓		✓		✓					
	Liderazgo educativo	Nivel de coordinación de estamentos	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Los procesos de influencia para establecer los objetivos institucionales se caracterizan por los criterios de calidad, democracia e inclusión</li> <li>4. Existe un clima de trabajo óptimo y organizado que se canaliza hacia el logro de los objetivos</li> </ol>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No				
				✓		✓		✓		✓					
				✓		✓		✓		✓					
		Capacidad de influir en la comunidad educativa	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. En la institución existe una comunicación interpersonal eficiente y agradable.</li> <li>6. El trabajo en la institución está bien planificado y organizado.</li> <li>7. Existe compromiso de los directivos con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.</li> </ol>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
				✓		✓		✓		✓		✓			
				✓		✓		✓		✓		✓			
				✓		✓		✓		✓		✓			
				✓		✓		✓		✓		✓			
				✓		✓		✓		✓		✓			
Identidad con la I.E.	<ol style="list-style-type: none"> <li>8. Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas de su responsabilidad</li> <li>9. Toda la comunidad educativa asume sus funciones con responsabilidad</li> <li>10. Los directivos y docentes están altamente comprometidos con las metas institucionales</li> <li>11. Los docentes realizan aportes significativos para el logro de los objetivos institucionales</li> </ol>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No				
		✓		✓		✓		✓		✓					
		✓		✓		✓		✓		✓					
		✓		✓		✓		✓		✓					





**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario para evaluar el Clima Organizacional"

**OBJETIVO:** Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional de modo global y por dimensiones.

**DIRIGIDO A:** Docentes de las Instituciones Educativas del nivel secundaria de San Pedro de Lloc, 2019.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** *Soira Palma, Luis Enrique.*

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** *Magister en Gestión Educativa.*

**COLEGIATURA:**

**EXPERIENCIA COMO EVALUADOR:**

**VALORACIÓN:**

Deficiente	Deficiente	Regular	<b>Bueno</b>	Muy bueno
------------	------------	---------	--------------	-----------

  
**FIRMA DEL EVALUADOR**  
ESTP "CÉSAR VALLEJO BAZZANI"  
CMB 1013171966



MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

TÍTULO: "Clima organizacional y Gestión pedagógica en las Instituciones Educativas del nivel secundaria de San Pedro de Lloc, 2019"  
AUTOR: Br. Jorge René Murrugarra León

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES				CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES		
				Totamente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totamente de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión	Relación entre la dimensión y el indicador	Relación entre el indicador y el ítem	Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
CLIMA ORGANIZACIONAL Es la calidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización y que influye en sus comportamientos. Es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades (Chiang, Martín, & Núñez, 2010).	Estructura organizacional	Organización institucional	1. La forma como es aplicado las normas favorece mi labor pedagógica 2. En la institución educativa los procesos de control se caracterizan por favorecer la práctica pedagógica y el desarrollo de capacidades en los estudiantes y docentes	En desacuerdo	De acuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totamente de acuerdo	Si	No	Si	No	Si	No		
									Si	No	Si	No	Si	No	✓	
									Si	No	Si	No	Si	No	✓	
	Liderazgo educativo	Nivel de coordinación de estamentos	Capacidad de influir en la comunidad educativa.	3. Los procesos de influencia para establecer los objetivos institucionales se caracterizan por los criterios de calidad, democracia e inclusión que se canaliza hacia el logro de los objetivos 4. Existe un clima de trabajo óptimo y organizado 5. En la institución existe una comunicación interpersonal eficiente y agradable. 6. El trabajo en la institución está bien planificado y organizado.	En desacuerdo	De acuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totamente de acuerdo	Si	No	Si	No	Si	No	
										Si	No	Si	No	Si	No	✓
										Si	No	Si	No	Si	No	✓
										Si	No	Si	No	Si	No	✓
	Identidad con la I.E.	Grado de apertura	Compromiso institucional.	7. Existe compromiso de los directivos con la asignación y uso transparente y racional de los recursos. 8. Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas de su responsabilidad. 9. Toda la comunidad educativa asume sus funciones con responsabilidad 10. Los directivos y docentes están altamente comprometidos con las metas institucionales 11. Los docentes realizan aportes significativos para el logro de los objetivos institucionales	En desacuerdo	De acuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totamente de acuerdo	Si	No	Si	No	Si	No	
										Si	No	Si	No	Si	No	✓
										Si	No	Si	No	Si	No	✓
										Si	No	Si	No	Si	No	✓







**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario para evaluar el Clima Organizacional"

**OBJETIVO:** Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional de modo global y por dimensiones.

**DIRIGIDO A:** Docentes de las Instituciones Educativas del nivel secundaria de San Pedro de Lloc, 2019.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Carrastero Aída Nancy Aída

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**COLEGIATURA:** CPP 38372370

**EXPERIENCIA COMO EVALUADOR:** 6 años

**VALORACIÓN:**

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena
----------------	------------	---------	-------	-----------

  
Nancy Aída Carrastero Aída

**FIRMA DEL EVALUADOR**



**MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE GESTIÓN PEDAGÓGICA**

**TÍTULO:** "Clima organizacional y Gestión pedagógica en las Instituciones Educativas del nivel secundaria de San Pedro de Lloc, 2019"  
**AUTOR:** Br. Jorge René Murrugarra León

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIONES				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES		
				Totamente en desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totamente de acuerdo	Relación entre la dimensión y el indicador	Relación entre el indicador y el ítem	Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
Proceso fundamental del quehacer de la institución educativa y los miembros que la conforman relacionados a los procesos de enseñanza – aprendizaje, así como la labor de los docentes, las prácticas pedagógicas, el uso de dominio de planes y programas, el manejo de enfoques pedagógicos y estrategias didácticas, los estilos de enseñanza, las relaciones con los estudiantes, la formación y actualización docente para fortalecer sus competencias, entre	Conducción participativa de la planificación institucional	Identificación de las características de los estudiantes y su entorno	1. Conduce de manera participativa la planificación institucional					Si	No	Si	No			
		Planificación orientada hacia el logro de metas de aprendizaje	2. Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional					Si	No	Si	No	Si	No	
Promoción de la participación de los actores educativos a favor de los aprendizajes	Promoción de un clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua.	Promoción de la participación de los actores educativos en la elaboración de los documentos de gestión.	3. Promueve espacios y mecanismos de organización y participación del colectivo escolar en la toma de decisiones.					Si	No	Si	No	Si	No	
		Reconocimiento de la diversidad	4. Genera y motiva la participación de los diversos actores educativos en la elaboración de los documentos de gestión.					Si	No	Si	No	Si	No	
Promoción de condiciones que aseguren	Promoción de condiciones que aseguren	Promoción de un clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua.	5. Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad.					Si	No	Si	No	Si	No	
		Reconocimiento de la diversidad	6. Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.					Si	No	Si	No	Si	No	
Formación y actualización docente para fortalecer sus competencias, entre	Promoción de condiciones que aseguren	Promoción de un clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua.	7. Promueve la participación organizada de las familias, y otras instancias de la comunidad, para el logro de las metas de aprendizaje.					Si	No	Si	No	Si	No	
		Reconocimiento de la diversidad	8. Brinda asesoramiento y apoyo a los docentes para que programen y desarrollen proyectos de innovación.					Si	No	Si	No	Si	No	
Formación y actualización docente para fortalecer sus competencias, entre	Promoción de condiciones que aseguren	Promoción de un clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua.	9. Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una					Si	No	Si	No	Si	No	
		Reconocimiento de la diversidad						Si	No	Si	No	Si	No	









**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario para evaluar la Gestión Pedagógica

**OBJETIVO:** Evaluar el nivel de desarrollo de la gestión pedagógica de modo global y por dimensiones.

**DIRIGIDO A:** Docentes de las Instituciones Educativas del nivel secundaria de San Pedro de Lloc, 2019.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** *Carralero Avila Nancy Aida*

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** *Docera*

**COLEGIATURA:** *CPe 38372370*

**EXPERIENCIA COMO EVALUADOR:** *6 años*

**VALORACIÓN:**

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
----------------	------------	---------	-------	-----------

  
Nancy Aida Carralero Avila  
Docera

**FIRMA DEL EVALUADOR**



**MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL**

**TÍTULO:** "Clima organizacional y Gestión pedagógica en las Instituciones Educativas del nivel secundaria de San Pedro de Lloc, 2019"  
**AUTOR:** Br. Jorge René Murrugarra León

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN					OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES					
				Talmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre la dimensión y la variable y la dimensión del indicador	Relación entre el indicador y el ítem	Relación entre el ítem y la opción de respuesta	Si	No		Si	No			
				Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		Si	No			
Es la calidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización y que influye en su comportamiento. Favorece cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades (Chiang, Martín, & Núñez, 2010).	Estructura organizacional	Organización institucional	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La forma como es aplicado las normas favorece mi labor pedagógica</li> <li>2. En la institución educativa los procesos de control se caracterizan por favorecer la práctica pedagógica y el desarrollo de capacidades en los estudiantes y docentes</li> <li>3. Los procesos de influencia para establecer los objetivos institucionales se caracterizan por los criterios de calidad, democracia e inclusión</li> <li>4. Existe un clima de trabajo óptimo y organizado que se canaliza hacia el logro de los objetivos</li> <li>5. En la institución existe una comunicación interpersonal eficiente y agradable.</li> <li>6. El trabajo en la institución está bien planificado y organizado.</li> <li>7. Existe compromiso de los directivos con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.</li> <li>8. Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas de su responsabilidad</li> <li>9. Toda la comunidad educativa asume sus funciones con responsabilidad</li> <li>10. Los directivos y docentes están altamente comprometidos con las metas institucionales</li> <li>11. Los docentes realizan aportes significativos para el logro de los objetivos institucionales</li> </ol>																



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario para evaluar el Clima Organizacional

**OBJETIVO:** Evaluar el nivel de desarrollo del clima organizacional de modo global y por dimensiones.

**DIRIGIDO A:** Docentes de las Instituciones Educativas del nivel secundaria de San Pedro de Lloc, 2019.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** *Licham Albarrán, Arturo*

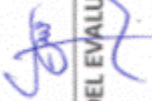
**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** *Doctor en Educación*

**COLEGIATURA:**

**EXPERIENCIA COMO EVALUADOR:**

**VALORACIÓN:**

Deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
------------	------------	---------	-------	-----------

  
FIRMA DEL EVALUADOR





**MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE GESTIÓN PEDAGÓGICA**

**TÍTULO:** "Clima organizacional y Gestión pedagógica en las Instituciones Educativas del nivel secundaria de San Pedro de Lloc, 2019"

**AUTOR:** Br. Jorge René Murrugarra León

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIONES				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES					
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión	Relación entre la dimensión y el indicador	Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
<p>GESTIÓN PEDAGÓGICA</p> <p>Proceso fundamental del quehacer de la institución educativa y los miembros que la conforman relacionados a los procesos de enseñanza – aprendizaje, así como la labor de los docentes, las prácticas pedagógicas, el uso de dominio de planes y programas, el manejo de enfoques pedagógicos y estrategias didácticas, los estilos de enseñanza, las relaciones con los estudiantes, la formación y actualización docente para fortalecer sus competencias, entre</p>	Conducción participativa de la planificación institucional	Identificación de las características de los estudiantes y su entorno	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conduce de manera participativa la planificación institucional</li> <li>2. Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional</li> <li>3. Promueve espacios y mecanismos de organización y participación del colectivo escolar en la toma de decisiones.</li> <li>4. Genera y motiva la participación de los diversos actores educativos en la elaboración de los documentos de gestión.</li> <li>5. Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad.</li> <li>6. Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.</li> <li>7. Promueve la participación organizada de las familias, y otras instancias de la comunidad, para el logro de las metas de aprendizaje.</li> <li>8. Brinda asesoramiento y apoyo a los docentes para que programen y desarrollen proyectos de innovación.</li> <li>9. Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una</li> </ol>	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Si	No	Si	No	Si	No				
		Promoción de la participación de los actores educativos a favor de los aprendizajes	Promoción de un clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua.	<ol style="list-style-type: none"> <li>10. Promueve la participación organizada de las familias, y otras instancias de la comunidad, para el logro de las metas de aprendizaje.</li> <li>11. Brinda asesoramiento y apoyo a los docentes para que programen y desarrollen proyectos de innovación.</li> <li>12. Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una</li> </ol>	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Si	No	Si	No	Si	No			
		Promoción de condiciones que aseguren	Optimizar los recursos humanos, materiales, de	<ol style="list-style-type: none"> <li>13. Promueve la participación organizada de las familias, y otras instancias de la comunidad, para el logro de las metas de aprendizaje.</li> <li>14. Brinda asesoramiento y apoyo a los docentes para que programen y desarrollen proyectos de innovación.</li> <li>15. Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una</li> </ol>	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Si	No	Si	No	Si	No			







**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario para evaluar la Gestión Pedagógica

**OBJETIVO:** Evaluar el nivel de desarrollo de la gestión pedagógica de modo global y por dimensiones.

**DIRIGIDO A:** Docentes de las Instituciones Educativas del nivel secundaria de San Pedro de Lloc, 2019.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** *Licham Alant, Artero.*

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** *Doctor en educación*

**COLEGIATURA:**

**EXPERIENCIA COMO EVALUADOR:**

**VALORACIÓN:**

Deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
------------	------------	---------	-------	-----------

  
FIRMA DEL EVALUADOR

## **Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos**

### **PRUEBA DE CONFIABILIDAD**

#### **CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

##### **Confiabilidad**

De un total de 20 pruebas realizadas a nivel piloto para medir la confiabilidad del instrumento se obtuvo para el instrumento total un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de  $\alpha = 0,9227$  ( $\alpha > 0,75$ ), lo cual indica que el instrumento: CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL, es confiable.

**ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

N°	Estructura				Liderazgo educativo				Resolución de problemas				Identidad				Comunicación organizacional				Toma de decisiones				CLIMA ORGANIZACIONAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	4	3	2	4	4	2	2	2	4	2	3	2	2	63
2	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	84
3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	85
4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	86
5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	85
6	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	85
7	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	86
8	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	89
9	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	85
10	4	4	2	4	4	2	4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	82
11	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	87
12	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	89
13	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	88
14	3	3	3	3	2	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	83
15	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	89
16	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	88
17	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	2	2	4	3	4	4	3	4	2	4	4	82
18	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	69
19	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	3	1	3	1	3	2	3	55
20	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	61
<b>Suma</b>	71	68	65	67	67	69	69	65	67	66	67	67	66	66	69	70	68	67	67	71	67	65	69	68	1621
<b>s</b>	0.51	0.68	0.72	0.59	0.67	0.69	0.69	0.72	0.75	0.66	0.59	0.88	0.66	0.80	0.69	0.69	0.82	0.67	0.88	0.69	0.81	0.72	0.76	0.68	10.26
<b>S<sup>2</sup></b>	0.26	0.46	0.51	0.34	0.45	0.47	0.47	0.51	0.56	0.43	0.34	0.77	0.43	0.64	0.47	0.47	0.67	0.45	0.77	0.47	0.66	0.51	0.58	0.46	105.21

**Fuente:** Muestra Piloto.

**PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO:**

**CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

**“ $\alpha$ ” de Cronbach**

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

K: Número de ítems

$S_i^2$ : Varianza de cada ítem

$S_t^2$ : Varianza del total de ítems

$\Sigma$ : Sumatoria

<b>k</b>	<b><math>\Sigma(S_i^2)</math></b>	<b><math>S_t^2</math></b>
24	12,18	105,21

$$\alpha = \frac{24}{24-1} \times \left( 1 - \frac{12,18}{105,21} \right) = 0,9227 > 0,75 \Rightarrow \text{Confiable}$$

## **PRUEBA DE CONFIABILIDAD**

### **CUESTIONARIO DE GESTIÓN PEDAGÓGICA**

#### **Confiabilidad**

De un total de 20 pruebas realizadas a nivel piloto para medir la confiabilidad del instrumento se obtuvo para el instrumento total un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de  $\alpha = 0,9195$  ( $\alpha > 0,75$ ), lo cual indica que el instrumento: CUESTIONARIO DE GESTIÓN PEDAGÓGICA, es confiable.



## ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

Nº	Conducción de la planificación institucional				Promoción de la participación a favor de los aprendizajes				Promoción de condiciones que aseguren aprendizajes de calidad				Liderar procesos de evaluación y gestión de logros de aprendizajes				Promoción de una comunidad de aprendizajes				Gestión de la calidad de los procesos pedagógicos				GESTIÓN PEDAGÓGICA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	total
1	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	62
2	4	3	4	3	4	2	3	3	3	2	2	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	68
3	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	73
4	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	59
5	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	74
6	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	79
7	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	84
8	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	78
9	4	3	3	4	3	2	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	80
10	4	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	4	4	3	4	3	73
11	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	75
12	3	2	3	3	2	4	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	4	3	3	69
13	2	2	4	3	3	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	63
14	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	63
15	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	81
16	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	84
17	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	89
18	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	86
19	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	51
20	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	62
<b>suma</b>	64	58	67	61	63	58	62	60	57	60	60	66	55	57	59	62	62	62	56	58	60	63	62	61	1330
<b>s</b>	0.70	0.64	0.59	0.83	0.67	0.79	0.72	0.73	0.75	0.73	0.86	0.57	0.79	0.81	0.69	0.79	0.64	0.79	0.62	0.72	0.73	0.67	0.72	0.76	10.28
<b>S<sup>2</sup></b>	0.48	0.41	0.34	0.68	0.45	0.62	0.52	0.53	0.56	0.53	0.74	0.33	0.62	0.66	0.47	0.62	0.41	0.62	0.38	0.52	0.53	0.45	0.52	0.58	105.61

**Fuente:** Muestra Piloto.



**PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO:  
CUESTIONARIO DE GESTIÓN PEDAGÓGICA**

**“ $\alpha$ ” de Cronbach**

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

K: Número de ítems

$S_i^2$ : Varianza de cada ítem

$S_t^2$ : Varianza del total de ítems

$\Sigma$ : Sumatoria

<b>k</b>	<b><math>\Sigma(S_i^2)</math></b>	<b><math>S_t^2</math></b>
24	12,54	105,61

$$\alpha = \frac{24}{24-1} \times \left( 1 - \frac{18,41}{151,66} \right) = 0,9195 > 0,75 \Rightarrow \text{Confiable}$$

## Anexo 5: Documentos administrativos



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"

El Director de la Institución Educativa N° 80403 "Cristo Rey" - Pacanguilla – Chepén-La Libertad, expide la siguiente:

### CONSTANCIA

Que el docente: Jorge René Murrugarra León, Maestría de la Universidad "Cesar Vallejo", aplicó la prueba piloto de los instrumentos, relacionados al Proyecto de Tesis titulado: "Clima organizacional y gestión pedagógica", en esta institución educativa, demostrando responsabilidad y manejo metodológico de las técnicas de trabajo de campo, desarrollando esta actividad el día 09 de octubre del presente año lectivo.

Se emite la presente, a solicitud del interesado, para los fines conveniente.

Pacanguilla, octubre de 2019

  
DNI N° 27143953



Ministerio de Educación

# INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA JOSÉ ANDRÉS RÁZURI



## CONSTANCIA

El Director de la Institución Educativa Emblemática "José Andrés Rázuri" del distrito de San Pedro de Lloc, jurisdicción de la UGEL Pacasmayo, provincia de Pacasmayo región La Libertad, que suscribe:

### HACE CONSTAR:

Que, en la Institución Educativa a mi cargo, el docente Jorge Rene, Murrugarra León, identificado con DNI N°27144032, ha realizado la aplicación del proyecto de tesis denominado: "Clima Organizacional y Gestión Pedagógica", de los instrumentos de evaluación al personal docente de dicha institución, a partir del 21 al 25de octubre del presente año.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que crea convenientes.

San Pedro de Lloc, 25 de Octubre 2019



I.E. EMBLEMÁTICA  
JOSÉ ANDRÉS RÁZURI S.P.L.L.  
PROVINCIA DE PACASMAYO  
Mg. Wilfredo Cueva Valverde  
DIRECTOR



SAN PEDRO DE LLOC - REGIÓN LA LIBERTAD - PERÚ

Av. Centenario N° 220  
Telf.: 044 528343  
Cel.: 973830441  
RPM: 8634891  
leejarhef@gmail.com



**CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DE LAS SUSTENTACIÓN DE LA TESIS POR GRADUADO**

Tesis: Clima organizacional y Gestión pedagógica en la Institución Educativa de educación secundaria "José Andrés Rázuri", San Pedro de Lloc, 2019

Bachiller (a): MURRUGARRA LEON JORGE RENÉ

Fecha: 11 DE ENERO 2020

CRITERIO DE EVALUACIÓN	EXCELENTE 4	BUENO 3	REGULAR 2	DEFICIENTE 1	PUNTAJE		
					JURADO 1	JURADO 2	JURADO 3
Dominio temático de tesis	Demuestra dominio de los contenidos plasmados en la tesis	Demuestra conocimiento superficial de los contenidos plasmados en la tesis	Tiene ciertas dificultades en el manejo de la información referida a la tesis	Entra en contradicciones o presenta lagunas en el manejo de la información temática de la tesis	3	3	3
Dominio metodológico	Demuestra dominio metodológico (incluyendo fundamentos de la elección del método estadístico utilizado y su interpretación de los resultados del análisis estadístico)	Denota conocimiento de aspectos metodológicos pero tiene ciertas dificultades en la interpretación de los resultados estadísticos.	Tiene ciertas dificultades para el sustento metodológico del trabajo.	No argumenta metodológicamente su trabajo o presenta serias deficiencias al respecto.	4	4	4
Dominio de disciplinas afines	Vincula los resultados de la tesis y sus alcances con contenidos de disciplinas afines, apoyándose en autores	Establece algún tipo de relación de resultados de la tesis con disciplinas afines, sin apoyarse en autores	Con dificultad sustenta la relación entre el contenido de sus tesis con el de disciplinas afines	No establece relación de su tesis con las disciplinas afines o lo realiza erróneamente	3	3	3
Planteamiento de propuestas de solución	Plantea propuestas de solución viables con fundamento en experiencias exitosas o modelos teóricos	Plantea propuestas de solución viables con escaso fundamento en experiencias exitosas o modelos teóricos	Plantea propuestas de solución viables sin fundamento en experiencias exitosas o modelos teóricos	No plantea propuestas de solución o son inviables	3	3	3
Autocrítica	Analiza la prospectiva y alcance de la investigación de modo realista y con fundamento teórico y metodológico	Analiza la prospectiva y alcance de la investigación de modo realista, señalando los aportes y vacíos, sin fundamento teórico o metodológico	Explica con ciertas limitaciones las contribuciones y vacíos del estudio.	Se limita a leer lo que está en la diapositiva sin ofrecer explicación alguna.	3	3	3
Puntaje obtenido: <u>16</u> Recomendado para publicación ( ) SI ( ) NO					16	16	16

Presidente: *Dra. VILLAVICENCIO PALACIOS LILETTE DEL CARMEN*

Secretario: *Mg. MENDOZA GIUSTI ROLANDO*

Vocal: *Dra. CARRUITERO AVILA NANCY AIDA*

Calificativo	Veredicto	DEFINICIÓN
De 18 a 20	Aprobar por excelencia recomendación para publicación	Cuando es aprobado por los tres miembros del jurado y el calificativo de la sustentación es de 18 a 20
De 16 a 17	Aprobar por unanimidad	Cuando es aprobado por los tres miembros del jurado y el calificativo de la sustentación es de 16 a 17
De 14 a 15	Aprobar por mayoría	Cuando se aprobado por los tres o dos miembros del jurado y su promedio es como mínimo de 14 a 15
De 00 a 13	Desaprobar	Cuando es desaprobado por dos o tres de los miembros del jurado