



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima organizacional para mejorar la gestión pedagógica de
una institución educativa de la región La Libertad - 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Castillo Tamayo, Carmen Leonilda (ORCID: 0000-0001-5545-3590)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

TRUJILLO - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios: por guiar mis pasos como persona y profesional.

A mi familia por su apoyo incondicional y ser el motor y motivo de mi existencia.

Al doctor Henry Villacorta Valencia por su acompañamiento académico en todo el desarrollo de la presente investigación.

La autora

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por permitirme participar de esta Maestría en Administración de la Educación con la cual han contribuido y enriquecido mi aprendizaje como docente. Agradecer también a mis docentes de cada curso impartido que contribuyeron en mi aprendizaje; así mismo agradecer al Mg. Henry Villacorta Valencia por su orientación y enseñanza como asesor de esta investigación científica guiándome hasta la culminación de la presente. Agradecer a todos los profesionales que participaron en las entrevistas con lo cual contribuyeron con sus conocimientos en nutrir esta investigación.

La Autora

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Resumen.....	v
Abstract	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización apriorística.....	14
3.3. Escenario de estudio	15
3.4. Participantes.....	16
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.6. Procedimiento.....	16
3.7. Rigor científico.....	17
3.8. Método de análisis de datos.....	17
3.9. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	18
V. CONCLUSIONES.....	31
VI. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo de estudio analizar el clima organizacional en la mejora de la gestión pedagógica de una institución educativa de la región La Libertad- 2021, para eso se utilizó el enfoque cualitativo confeccionándose guías de entrevistas semiestructuradas para cinco participantes que tienen como característica principal ser docentes de aula. La información se trianguló en base al diseño fenomenológico y dentro de los resultados se tuvo que los docentes sienten que su labor es reconocida por distintas muestras de cariño, respeto, agradecimiento y palabras positivas por parte de toda la comunidad educativa. Ello hace que se sienten motivados y continúen trabajando con más empeño en beneficio de sus estudiantes. Dentro de las dificultades en el clima organizacional se encontró que no todos los docentes sienten el apoyo del director aduciendo que debe existir mejor organización no solo en las actividades institucionales sino también en problemas que se presenten con los estudiantes. Así mismo permite recomendar a los directores de las instituciones educativas que deben promover una óptima gestión pedagógica partiendo de un clima armónico para la mejora de la gestión pedagógica, fortalecer en los docentes su capacidad de liderazgo, con el fin de asumir compromisos y promover un clima organizacional adecuado.

Palabras clave: clima organizacional, gestión pedagógica, liderazgo y planificación curricular.

Abstract

The objective of this research study was to analyze the organizational climate in the improvement of the pedagogical management of an educational institution in the La Libertad region - 2021, for that the qualitative approach was used, preparing semi-structured interview guides for five participants that have as characteristic main to be classroom teachers. The information was triangulated based on the phenomenological design and within the results, the teachers felt that their work is recognized by different expressions of affection, respect, gratitude and positive words from the entire educational community. This makes them feel motivated and continue to work harder for the benefit of their students. Among the difficulties in the organizational climate, it was found that not all teachers feel the support of the director, arguing that there should be a better organization not only in institutional activities but also in problems that arise with students. It also makes it possible to recommend to the directors of educational institutions that they should promote optimal pedagogical management based on a harmonious climate for the improvement of the pedagogical management, strengthen their leadership capacity in teachers, in order to assume commitments and promote an organizational climate suitable.

Key words: organizational climate, pedagogical management, leadership and curricular planning.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, el ambiente en el cual se desenvuelven los actores educativos es de mucha importancia ya que, es percibido de manera positiva y negativa en toda institución educativa. Dichas instituciones se encuentran sometidas a muchos cambios y retos que hoy en día la misma sociedad exige estar a la vanguardia con los nuevos métodos y estrategias de enseñanza – aprendizaje en un contexto virtual. Sin embargo, la mala conexión, la intolerancia, la falta de coordinación, los conflictos interpersonales, la comunicación inadecuada, las interrupciones familiares y la mala organización, entre otros, van desgastando el clima organizacional de los actores educativos, repercutiendo principalmente en la gestión pedagógica de los docentes.

Es pertinente señalar, el clima organizacional, es el medio por el cual los integrantes de la organización comparten cualidades, vivencias, modos de pensar los cuales en conjunto describen a la organización (Silva, 2001). Dicho ambiente, se puede percibir de manera directa o indirecta por cada integrante de la organización llegando a la concluir como es la convivencia entre todos sus miembros.

Así mismo, la gestión pedagógica, es el trabajo coordinado de todas las hechos y medios que maneja el docente para fortalecer el proceso pedagógico y didáctico de manera colectiva direccionando así la práctica pedagógica hacia el cumplimiento de metas trazadas (Batista, 2001). En ese sentido, el trabajo de los docentes y directivo se debe evidenciar en la gestión de los medios, individuos, periodo, materiales entre otros que impliquen dividir labores y obligaciones, así como también orientar, dirigir y valorar el proceso de enseñanza – aprendizaje.

En la provincia de Sánchez Carrión y específicamente en la institución educativa N° 80226, se aprecia que no se concretiza un trabajo eficiente en equipos, además, no se cumple con el cronograma establecido para la entrega de documentos, en fechas establecidas. Otro aspecto importante es la falta de coordinación, comunicación y colaboración en direccionar los aprendizajes de los estudiantes, aspectos que repercuten en logro de aprendizajes. Además, se aprecia un clima organizacional desgastado que afecta a las buenas relaciones

humanas por falta de comunicación, coordinación, colaboración, trabajo en equipo e identificación con la institución por parte de los padres, director, estudiantes y docentes, estas situaciones, repercuten en la calidad de servicios que deben brindar las organizaciones educativas.

Otro motivo por el cual, el clima organizacional está desgastado es el mismo hecho de cumplir diferentes roles en estos tiempos de pandemia. Por ejemplo, los padres cumplen la función de docentes de sus hijos sin haberse preparado, así como también, los docentes cumplen el rol de docentes de sus estudiantes y de sus propios hijos, estas situaciones hacen que muchas veces los padres de familia se frustren por no saber guiarles en determinados momentos a sus hijos; lo cual, hace que contesten desganados e incómodos cuando necesitamos dialogar con los estudiantes. Por otro lado, los docentes sienten estrés ya que, no hay un horario establecido para la atención a sus alumnos y padres de familia por lo que se ven obligados a suspender sus deberes que en esos momentos se encuentran realizando para atender las inquietudes de sus alumnos y padres de familia, eso sumado a la elaboración de documentos que la UGEL y el director exige así mismo, el desarrollo de cursos de Perú Educa y las reuniones colegiadas programadas que muchas veces son estrictamente para fines educativos sin socializar cómo se siente cada docente así como también, no se averigua como está la relación familiar en casa. Hay docentes que han perdido familiares a causa del Covid-19 y otros que se encuentran pasando momentos complicados en el hogar; pero, siguen trabajando en silencio por lo cual a veces no se cumple a cabalidad con todas las actividades programadas por la institución educativa.

Por lo expuesto anteriormente, quienes saldrían perjudicados serían los estudiantes ya que, los docentes centrarían sus acciones a resolver sus conflictos personales y familiares porque no se sentirán cómodos trabajando en un contexto tan estresante y con malas relaciones interpersonales, así mismo, no existiría trabajo colaborativo perjudicando notablemente las metas trazadas dentro de la institución educativa.

De acuerdo al contexto descrito y enfatizando que el clima organizacional puede ser un potencial que actué como un obstáculo para realizar una buena gestión pedagógica, pero, que también puede ser un factor motivacional, fortalecedor e

influenciable en la gestión de los docentes es que se formuló como problema general ¿Cómo el clima organizacional mejora la gestión pedagógica de una institución educativa de la región La Libertad– 2021? Para lo cual el presente estudio justifica su importancia en que el clima organizacional contribuye a la mejora de la gestión pedagógica permitiendo satisfacción laboral, buenas relaciones humanas, trabajo colaborativo y compromiso con la institución educativa. Por eso, es necesario que el líder directivo gestione un ambiente favorable para mejorar los aspectos afectivos entre todos los agentes educativos y más aún para mejorar la gestión pedagógica.

La presente investigación se realiza con el propósito de analizar el clima organizacional en la mejora de la gestión que realizan los docentes en su práctica pedagógica.

Como objetivo general se planteó: Analizar el clima organizacional en mejora de la gestión pedagógica de una institución educativa de la región La Libertad – 2021. En relación a los objetivos específicos se planteó: O1. Describir el sentido de pertenencia de los docentes de una institución educativa de la región La Libertad- 2021; O2. Describir el reconocimiento que el docente tiene dentro de su práctica pedagógica de una institución educativa de la región La Libertad- 2021, O3. Describir las relaciones interpersonales de los docentes de una institución educativa de la región La Libertad- 2021, O4. Describir el tipo de liderazgo que existe entre el director y los docentes en una institución educativa de la región La Libertad- 2021; O5. Describir la planificación curricular de los docentes dentro de su labor educativa de una institución educativa de la región La Libertad- 2021; O6. Describir las estrategias pedagógicas que utiliza el docente para la enseñanza – aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa de la región La Libertad- 2021; O7. Describir la auto reflexión de los docentes en su práctica pedagógica dentro de una institución educativa de la región La Libertad- 2021; O8. Interpretar la importancia del clima organizacional en la mejora de la gestión pedagógica de una institución educativa de la región La Libertad- 2021

II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación cree conveniente la citación y referencias de los siguientes trabajos de indagación que demuestran el estudio de la problemática, tales como:

En México, Mejía (2015), en su tesis “*Principales factores del clima laboral y su relación con el compromiso en el trabajo en una Institución Educativa*”. Tesis de maestría en Educación, de la Universidad Autónoma de Querétaro, desarrollo la indagación en el marco del paradigma cualitativa, desarrollando un estudio básico, con diseño correlacional. La población muestral fue constituida por 94 integrantes de la institución entre personal administrativo, director y docentes, empleando el cuestionario como instrumento para acopiar información. La metodología que se utilizó en este trabajo de investigación fue no experimental. Las derivaciones sistematizadas, permitieron al investigador concluir que es importante generar un clima favorable, para generar personas identificadas y comprometidas con dicha institución.

En Venezuela, Arenas (2017), en su tesis: “*El clima organizacional para el desempeño exitoso de la labor docente. reto de la función orientadora*”. Tesis de maestría en Educación, de la Universidad de Carabobo – Venezuela, desarrolló la indagación en el marco del enfoque cuantitativo, desarrollo un estudio básico, con diseño transversal. La población muestral fue constituida por 30 profesores, como técnica utilizo la encuesta y para interpretar estos datos se empleó el análisis de frecuencias. El investigador concluye que se evidencia alta correlación entre clima organizacional y la satisfacción laboral, destacando, el estilo de liderazgo el cual, promueve la participación y la democracia.

En Venezuela, Barrios (2015), en su tesis: *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 de tipo correlacional. La muestra fue de 17 docentes, quienes trabajaban en el Liceo Nacional Taguanes. Como instrumento

para analizar datos e información se utilizó el cuestionario. Los hallazgos en la investigación permitieron al investigador determinar que los docentes tienen dificultad para comunicarse de forma fluida, así como también carecen de buenas relaciones entre los integrantes de la organización. Además, el investigador recomendó desarrollar talleres los cuales orienten a los docentes a optimizar sus relaciones intra e interpersonales.

En Lima, Choque (2016), en su tesis: "*Influencia del clima organizacional en la gestión pedagógica en instituciones educativas de secundaria – Moquegua*". Tesis Doctoral de la Universidad Particular César Vallejo de Lima. La investigación fue de tipo correlacional explicativo, con diseño correlacional causal. La población muestral estuvo constituido por 127 educadores y una muestra de 55 formadores del nivel secundaria de centros educativos del cercado de Moquegua. Para el recojo de la información utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento para medir el clima organizacional y la gestión pedagógica utilizó el cuestionario. Sus hallazgos permitieron al investigador concluir que el clima organizacional repercute en forma significativa en la gestión pedagógica obteniendo una correlación positiva alta.

En Lima, Guzmán (2017), en su tesis: "*Clima Organizacional y Gestión Pedagógica en la Institución Educativa Primaria N° 50582 Manco Inca Ollantaytambo*". Tesis en maestría de la Educación de la Universidad César Vallejo, de Lima, realizó una indagación de tipo básica, con diseño de clase transeccional simple y transversal. La muestra poblacional estuvo integrada por 30 docentes de la escuela primaria N° 50582 Manco Inca Ollantaytambo, para recolectar datos e información se utilizaron cuestionarios, para calcular el estamento del Clima Organizacional y un cuestionario para examinar el estamento de la gestión pedagógica, llegando a la conclusión que las variables de estudio presentan correlación moderada y positiva, permitiendo afirmar que un clima organizacional favorable influye relevantemente la gestión pedagógica.

En Trujillo, Guzmán (2015), en su tesis "*Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en los I.S.T.P. Trujillo y Florencia de Mora*". La indagación desarrollada fue básica, descriptiva correlacional, de tipo no experimental. Su objetivo era demostrar como el clima organizacional se relaciona con el

desempeño docente en los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos Trujillo y Florencia de Mora. Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento cuestionario para evaluar el clima organizacional y el desempeño docente. La muestra estuvo integrada por 58 docentes distribuidos en dos grupos de 43 y 15 docentes. El investigador llegó a la conclusión de que sus resultados obtenidos se pueden observar que: 26 Existe una correlación significativa fuerte entre el clima organizacional y el desempeño docente, habiéndose obtenido un $p - \text{valúe} = 0,579 > 0.01$ y como la correlación es positiva, indica que a medida que el puntaje de valoración sobre el clima institucional aumenta entonces, también aumentará la valoración realizada en el desempeño docente. Teniendo en cuenta las recomendaciones del autor es importante que los docentes mejoren el clima organizacional de forma positiva, ya que, influye en el rendimiento laboral destacando así el trabajo en equipo.

En Trujillo, Alva (2017), en su tesis *“El clima organizacional y el desempeño docente de una institución educativa de la ciudad de Trujillo – 2017”*. Tesis de maestría en educación, de la Universidad Cesar Vallejo, desarrollo la indagación en el marco del paradigma cuantitativo, con diseño descriptivo correlacional. La población muestral fue integrada por 39 docentes, empleando dos cuestionarios como instrumentos para adquirir información los cuales permitieron medir el clima organizacional y el desempeño docente a través de la técnica de la encuesta. El investigador concluye que el Clima organizacional tiene un nivel de valoración alta de 79,49% y el desempeño docente alcanzo una percepción de valoración de nivel alto de un 100% con lo que se determina que el grado de coeficiente Rho de Spearman entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente es de 0.392, el signo positivo, indica una relación directa significativa, es decir un puntaje alto en el Clima organizacional, implica un puntaje alto del desempeño docente, en consecuencia, si el Clima organizacional es deficiente , entonces el Desempeño Docente también será deficiente. El investigador, concluye que el clima organizacional tiene una relación directa con el desempeño docente, es decir, si el docente se encuentra trabajando en un ambiente positivo desarrollará mejor sus actividades y por el contrario si el docente se encuentra trabajando en un ambiente no favorable también existirá una baja en su desempeño laboral.

En Trujillo, Ramírez (2020), realizó la tesis de postgrado “*Gestión pedagógica y Calidad Educativa en una institución educativa privada de Víctor Larco Herrera, Trujillo-2020*”. Trabajo magistral de la Universidad Cesar Vallejo- Trujillo. Indagación de clase descriptiva, con diseño no experimental. La muestra estuvo constituida por 20 docentes, empleo el instrumento del cuestionario para evaluar la Gestión Pedagógica y la Calidad Educativa a través de la técnica de la encuesta. El procesamiento de los hallazgos, permitió al investigador llegar a la siguiente conclusión: cuanto mejor sea la gestión pedagógica, mejor será la calidad educativa. Es decir, se logra los objetivos de la institución con la vocación de servicio de los docentes cumpliendo con todas sus funciones.

Respecto a las bases teóricas científicas, del Clima Organizacional, tendremos en cuenta las siguientes.

Teoría de sistemas de Francis Likert, en su teoría citada por (Rodríguez, Ernesto, 2016), muestra un enfoque grupal, en su teoría, establece que el comportamiento de los colaboradores depende de las condiciones en el que se desenvuelven, así como también, del comportamiento de líder. En consecuencia, la relación estará determinada por factores unidos al contexto, tecnología, estructura organizativa, nivel jerárquico, el sueldo que gane el individuo, el carácter, gestos, el nivel de satisfacción y la sensación que tengan los individuos inferiores y superiores de la organización. Dicha teoría es una de las más activas, a través de ella se explica el clima organizacional ya que, involucra un clima participativo facilitando la eficiencia y la eficacia tanto de manera individual como organizativa. En esta teoría hace mención también a las teorías de la motivación, la cual, influye en las personas a sentirse motivadas y trabajar.

En su teoría, Likert establece tres tipos de variables que influyen en el clima organizacional de una Institución Superior, dichas variables se clasifican de la siguiente manera: Variables causales, variables intermedias y variables finales.

Las primeras están orientadas como la organización evoluciona y da resultado teniendo en cuenta la estructura, competencias, actitudes y las decisiones.

Las segundas variables miden como se encuentra internamente la organización teniendo en cuenta, la motivación, comunicación, rendimiento y toma de decisiones.

Y, por último, las terceras variables son el resultado de las dos anteriores, es decir, se relaciona con los resultados como, por ejemplo: la productividad, la utilidad y la pérdida.

En la su teoría del clima organizacional de Litwin y Stringer (1968) y Gonzales (1998), para ellos el clima organizacional es la agrupación de cualidades del entorno de trabajo las cuales son sentidas por los colaboradores ya sea de manera directa o indirecta, estas características percibidas pueden influir en la conducta y la motivación. Además, determinan que el clima organizacional está integrado por 9 dimensiones, de las cuales nos enfocaremos en 5 como, por ejemplo: Responsabilidad, relaciones, cooperación, conflicto e identidad.

La responsabilidad de los docentes en cuanto al cumplimiento de sus funciones, las relaciones con sus pares, la cooperación para las tareas asignadas, el conflicto, es decir, como los docentes resuelven sus conflictos dentro de las reuniones colegiadas y la identidad, demostrando, un sentido de pertenencia hacia la organización y por tanto identidad con las tareas encomendadas en su organización.

En dichas teorías, los autores pretenden explicar cuáles son las causas o condiciones que conllevan a influenciar en el comportamiento y en la forma de percepción de los individuos.

Según Chiavenato (1990), el clima organizacional viene a ser el medio íntimo de toda empresa en donde, incurren ciertos elementos como: las tecnologías, normas, etapas de negociaciones, modos de liderar los cuales influyen en los comportamientos de los colaboradores, en sus aptitudes, desempeños y productividad. Así mismo, el clima organizacional resulta de la interacción entre las condiciones físicas y las condiciones de cada persona que forme parte de la organización (Orbegoso, 2010). Entonces, el clima organizacional se asemeja a la columna vertebral del cuerpo humano; es decir, de acuerdo como se perciba el ambiente de trabajo las personas actuaran (Espinoza, 2018).

En base a lo citado anteriormente podemos definir al clima organizacional como: el ambiente donde se relacionan todos los agentes educativos, propiciando armonía y buena convivencia para la realización de un trabajo colaborativo.

Según la Real Academia Española (2020), el sentido de pertenencia es el hecho de formar parte de un grupo, una comunidad, un conjunto sintiendo agrado al formar parte de él. Es decir, aprendemos a formar parte de un grupo o institución dentro del hogar ya que, es el primer grupo con el cual nos relacionamos e identificamos (Gálvez, 2011). Al sentirse parte de un grupo puede influir de manera positiva en el grado de participación y la identidad con la institución y en todas las acciones que en ella lo requiera (Dávila y Jiménez, 2014).

En relación a lo citado anteriormente, todos los autores coinciden en que el sentido de pertenencia es un sentimiento de apego emocional que identifica al individuo con el medio en el que se desenvuelve o desarrolla percibiendo como algo propio adueñándose de él.

Según estudios, cuando los trabajadores están motivados, facilitan un clima laboral positivo, es decir, acuden a sus trabajos con más ilusión y con ganas de realizar sus actividades. Techera (2005), define al termino motivación como el estado interno por medio del cual la persona realiza diferentes actividades, por lo tanto, la motivación vendría a ser el conjunto de razones que conllevan a los individuos a mostrar diferentes comportamientos, los cuales se verán reflejados en su actuar (Santrock ,2002).

El reconocimiento laboral produce una satisfacción personal en el individuo por lo cual se sentirá feliz, desarrollando su trabajo y más aún cuando considera que sus aportaciones como profesional son valoradas en la organización en la cual se desenvuelve. Honneth, (2007) define al reconocimiento como la postura original del hombre frente al mundo, que precede siempre al conocimiento.

Para Murillo (2004), las relaciones interpersonales son principios que guían las relaciones entre las personas, regulando problemas, identificando normas de interacción entre personas y grupos ya sea agradables o desagradables, siendo las agradables las que reduzcan la intimidación y orienten las acciones de las personas hacia intereses colectivos. Dependiendo de las relaciones

interpersonales que mantengan los individuos de una organización dependerá el trabajo que realicen ya que, fortalecerá la comunicación, el trabajo colaborativo y la resolución de conflictos disminuyendo el ausentismo laboral y el estrés promoviendo siempre el pensamiento crítico (Medina Rivilla, 1992).

Según el Diccionario de la Lengua Española, de la Real Academia Española (2014), la palabra: "líder", tiene dos acepciones: La primera se refiere al individuo que guía a un determinado grupo social, político, la segunda hace referencia a la persona que va en primer lugar de un grupo, haciendo referencia a una competición deportiva. En el campo educativo el liderazgo es la facultad de conducir a un determinado grupo de individuos de manera voluntaria hacia el logro de metas en común (Brian Tracy, 2014). El tipo de liderazgo que se utilice dentro de una institución influye directamente en el clima organizacional, ya que, mediante este se logrará percibir el sentido de pertenencia, comunicación, reconocimiento y flexibilidad organizativa (Payeras, 2004).

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 tiempos adecuados, movilizándolo íntegramente saberes de clases conceptuales pertinentes o ejecutar con habilidades diversas, acciones, así como buscar las relaciones, con el propósito de conseguir hallazgos de calidad, es tener conciencia de los efectos y capacidad de evaluar una acción (Guzmán B, 2015)

Además, la gestión pedagógica integra una agrupación de facultades en las cuales se incorpora conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas que un individuo alcanza a lo largo de su aprendizaje, todas estas facultades se verán reflejadas en el desempeño que muestre la persona en diferentes situaciones (Batista, 2001)

La gestión pedagógica también se sustenta en la Teoría de la calidad total de W. Edward Deming, en la cual considera que en transcurso por conseguir la calidad entran en escena todos los integrantes de una organización. Pone énfasis el trabajo en equipo, así como también dice debe existir capacitación, motivación, responsabilidad, innovación y comunicación para el personal. Así mismo, plantea catorce principios para mejorar los procesos y conseguir la calidad.

Relacionando con la gestión pedagógica, quiere decir que para lograr una calidad educativa es necesario, crear condiciones positivas en el educando y en el docente para que la enseñanza- aprendizaje se desarrolle de la mejor manera, logrando una mejora continua en las actividades para superar obstáculos y llegar a la meta contribuyendo a la solución de conflictos.

Según el Ministerio de Educación (2009), la Gestión pedagógica, es el conjunto de acciones que ayudan a mejorar los procesos de enseñanza- aprendizaje dichos procesos, son realizados por los docentes en colaboración de los alumnos. Dichas acciones conllevan a rediseñar la gestión pedagógica buscando alcanzar los objetivos o metas de manera óptima y satisfactoria. En ese sentido el liderazgo pedagógico se aproxima a una labor “transformadora”, dado que no se queda solo con cumplir con las disposiciones dadas dentro de un marco normativo, sino, que transforma dichas disposiciones en base al contexto para mejorar la educación y las prácticas pedagógicas dentro del aula. Así mismo, la gestión pedagógica es considerada como el hacer, coordinado, de los hechos y medios socio psicopedagógicos y didácticos que ejecutan los docentes para direccionar su labor educativa al logro de metas (Batista, 2007).

Para Ramos (2013), la gestión pedagógica, es el conjunto de sucesiones, toma de decisiones y realización de hechos las cuales contribuyan en la labor docente, así mismo, tiene que ver con el desarrollo de estrategias, planificación, división y uso de medios curriculares, los cuales conlleven a un servicio educativo de calidad. En la gestión pedagógica hace mención el autor que necesariamente, tiene que ver con toda acción que realiza el docente para lograr los objetivos trazados en la institución, las cuales estén inmersos dentro de los documentos de gestión como: PEI, PCI, para ello, los docentes deben planificar, en base a lo establecido en el Currículo Nacional teniendo en cuenta el contexto de los estudiantes, así como también deben capacitarse para incrementar sus conocimientos y ser más competente teniendo en cuenta la evaluación tanto de los estudiantes como propia.

En relación a lo citado anteriormente podemos definir a la gestión pedagógica como el hacer, coordinado, de hechos y medios que realizan los docentes con el

objetivo de impulsar el proceso de enseñanza – aprendizaje de los alumnos y lograr aprendizajes significativos.

Según el Minedu (2017), define a la planificación curricular como el proceso en el que se diseñará ciertas acciones de trabajo, las cuales conlleven a organizar actividades en base al diagnóstico de los estudiantes y a las necesidades de aprendizaje que estos presenten. En el proceso de ejecución de las actividades es posible realizar ciertos cambios en función de los resultados de las evaluaciones de los estudiantes, con la única finalidad de alcanzar los propósitos educativos de forma eficaz y eficiente.

Considerando los tipos de planificación curricular tenemos: al de corto plazo como las unidades didácticas o experiencias de aprendizaje y a las sesiones de aprendizaje, así como también, y a los de largo plazo como el plan anual.

El plan anual nos permite organizar coherentemente lo que queremos lograr con nuestros estudiantes dentro del aula. Es por ello que se debe tomar decisiones de manera pertinente con respecto a qué aprenderán mis estudiantes, para qué aprenderán y cómo aprenderán (MINEDU, 2017).

Según la RVM N° 094-MINEDU-2020 las experiencias de aprendizaje son un conjunto de actividades que conducen al estudiante a enfrentarse a un reto o un desafío. Dichas experiencias de aprendizaje se pueden contextualizar de acuerdo a las características de los estudiantes, así como también se pueden desarrollar de manera general ya que, contienen actividades secuenciales las cuales responden a las necesidades y competencias de los estudiantes.

Las sesiones de aprendizaje se planifican y organizan de manera secuencial teniendo en cuenta el tiempo en el cual se ejecutará las actividades propuestas dentro de la sesión, estos tiempos pueden ser de 90 a 120 minutos, dichas actividades deben tener relación con los propósitos establecidos en las unidades didácticas (MINEDU, 2017).

Según Bravo (2008), define a las estrategias pedagógicas como las acciones que realizan los docentes en la enseñanza- aprendizaje de los estudiantes con la finalidad de facilitar su aprendizaje. Las estrategias pedagógicas conforman los escenarios curriculares organizados de todas las actividades formativas, así

como también, la interacción del proceso de enseñanza- aprendizaje con los conocimientos, valores, actitudes, prácticas y problemas propios del campo educativo. Así mismo, para llevar a cabo el proceso de enseñanza- aprendizaje, es necesario que el docente cuente con diversas herramientas las cuales permitan interactuar con los estudiantes fomentando la participación activa, motivación e interés por el tema tratado con la finalidad de lograr en los estudiantes aprendizajes significativos (Torres y Velandia, 2017). En consecuencia, según los autores dependerá mucho de las acciones que realice el docente para mantener el interés del estudiante en el desarrollo de las sesiones y el proceso de enseñanza- aprendizaje con la finalidad de lograr aprendizajes significativos en los alumnos.

El docente gestiona su práctica pedagógica planificando de manera organizada, planificada y orientada para lo cual se informa, investiga, innova de manera individual, conjunta y colaborativa con sus pares. Así mismo, evalúa y retroalimenta a sus estudiantes en función de lo planificado (Minedu, 2016)

Minedu (2020), el docente reflexiona sobre su práctica pedagógica, identificando necesidades por suplir así mismo, la necesidad de seguir creciendo profesionalmente. Para ello, ejerce una práctica reflexiva que se caracteriza por ser sistemática y constante. Es decir, que el docente no solo evalúa a sus estudiantes, sino que también, realiza una reflexión en cuanto a su práctica educativa aplicando: heteroevaluación, coevaluación y autoevaluación (Castillo y Cabrerizo, 2003).

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente indagación es de tipo básica, para Zorrilla (1993) esta investigación se caracteriza porque parte del marco teórico con la finalidad de formular nuevas teóricas las cuales permitan realizar nuevas investigaciones o modificar las existentes, dicha investigación permite incrementar el conocimiento científico o filosófico sin la necesidad de ser contratado con ningún aspecto práctico. En la investigación se buscará obtener un conocimiento mayor cómo el clima organizacional mejora la gestión pedagógica de una Institución Educativa de Sánchez Carrión- 2021.

Para este trabajo se utilizará el diseño fenomenológico según Taylor y Bogdán (1984), es el estudio de acontecimientos colectivos desde la visión de los actores sociales. En la presente investigación se consideró la experiencia de los participantes, los cuales hayan observado los hechos reales tal y como se hayan dado en el contexto natural y dentro de la emergencia sanitaria provocada por la COVID - 19 con respecto al clima organizacional y la gestión pedagógica para luego realizar un análisis correspondiente.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización apriorística.

Categoría 1: clima organizacional

Definición Conceptual: El clima organizacional es el medio interno en el cual una organización se desenvuelve compartiendo elementos como normas, tecnología, modos de ser de cada persona los cuales, influyen en la conducta y cumplimiento laboral de cada integrante de una organización (Chiavenato,1990).

Definición Operacional: Se recogerá información de los participantes a través de una entrevista semiestructurada conformada por 8 preguntas relacionadas a la categoría clima organizacional.

Subcategorías: Sentido de pertenencia, reconocimiento, relaciones interpersonales y liderazgo.

Categoría 2: Gestión pedagógica

Definición Conceptual: La gestión pedagógica es el hacer, coordinado, de las acciones y los recursos socio psicopedagógicos y didácticos que realizan los actores sociales direccionando su trabajo al logro de objetivos (Batista,2007).

Definición Operacional: Se recogerá la información de los participantes a través de una entrevista semiestructurada conformada por 6 preguntas relacionadas a la categoría gestión pedagógica.

Subcategorías: Planificación curricular, estrategias pedagógicas y autoevaluación docente.

3.3. Escenario de estudio:

El presente estudio se realizará dentro de una coyuntura que aqueja actualmente a toda la sociedad como es la pandemia del COVID -19. Es por ello, que las entrevistas a los expertos se realizaron usando plataformas online como el Zoom.

Ante esta coyuntura el gobierno implementó el programa Aprendo en Casa por lo que los docentes siguen su labor docente en el contexto desde sus hogares cumpliendo un rol fundamental para la enseñanza- aprendizaje de los estudiantes. Es muy difícil tener un horario específico para brindar enseñanza y apoyo a los estudiantes por lo cual el clima en el que se desenvuelve el docente se ve afectado por diferentes motivos: estrés, reuniones colegiadas, malas relaciones interpersonales, etc. Los cuales podrían afectar en su desempeño laboral y por ende estaría realizando una gestión pedagógica inadecuada.

La gran mayoría de los docentes se han visto afectados con toda la situación que en estos tiempos estamos viviendo ya que no solo deben cumplir el rol de docentes sino también el de: madre, padre, hijo, docentes de sus propios hijos, también deben ver su hogar, cuidar de algún familiar que haya podido contagiarse, etc. Al mismo tiempo estar presente a las reuniones que el director haya programado en horarios que en ocasiones se crucen con otras actividades sumado a eso atender a las familias de los estudiantes, el mismo contexto genera un malestar en el docente que muchas veces puede repercutir en el clima organizacional.

3.4. Participantes:

En esta investigación se tomará como participantes a un director, 4 docentes del nivel primario de la institución educativa N° 80226 del caserío de Santa Bárbara distrito Sartimbamba, provincia Sánchez Carrión. A dichos docentes se le aplicará una entrevista semiestructurada relacionada al clima organizacional y gestión pedagógica, la cual me permitirá recoger información para hacer un análisis, sacar conclusiones y elaborar recomendaciones.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1 Técnicas

Según Folgueiras (2009), la entrevista es una técnica que está orientada a obtener información de forma oral y personalizada sobre acontecimientos vividos y aspectos subjetivos de los informantes en relación a la situación que se está investigando. Para esta investigación se utilizará este instrumento como mecanismo de recolección de información, realizando la entrevista entre el investigador y los docentes; para el cual se planteará preguntas que ayudarán a determinar que el clima organizacional contribuye a la mejora de la gestión pedagógica.

3.5.2 Instrumento

Guía de entrevista: para Carrasco (2006) la entrevista se aplicó y estructuró mediante un formulario de preguntas organizadas, con secuencia lógica y elaborada con anticipación. Para esta investigación las preguntas se elaborarán de acuerdo al cuadro de sistematización de categorías, en las cuales se tendrá en cuenta el marco teórico, marco conceptual, marco normativo de esta investigación, estas interrogantes serán abiertas para obtener mayor información que contribuya sustancialmente en la investigación las cuales serán aplicadas a participantes en una entrevista grabada que permitirá la claridad de la misma.

3.6. Procedimiento

Para la investigación se utilizó una entrevista que fue validada por juicio de expertos, la cual se realizó con la autorización del entrevistado y se realizó vía internet por la plataforma Zoom dada la coyuntura de la pandemia de la COVID 19; las entrevistas realizadas fueron grabadas y transcritas para su comparación de datos e información.

3.7. Rigor científico

El reciente trabajo de investigación cumple con todos los criterios del rigor científico, en cuanto a la credibilidad se cumplió con obtener información verídica con la triangulación de la información que se adquirió de los participantes.

En cuanto a la transferibilidad la reciente investigación servirá de fuente teórica para otras investigaciones, además, respecto a la dependencia y siendo la base cualitativa, se describió a los participantes usando como técnica a la entrevista y como instrumento una guía de entrevista semiestructurada. Finalmente, la confiabilidad se evidenció a través de la triangulación de la información adquirida de las entrevistas que se les hizo a los participantes, lo cual sirvió para la interpretación de los resultados.

3.8. Método de análisis de datos

En el presente trabajo de indagación se procedió a realizar un análisis de la información obtenida de los expertos codificando y categorizando, dicha información, estuvo en constante comparación la respuesta de cada experto con respecto a las preguntas relacionadas a las variables. Estas respuestas de los expertos se fueron analizando en orden para evitar acumulación de información y por ende saturación.

3.9. Aspectos éticos

La investigación es nueva por lo cual se puede afirmar que no hay coincidencias. A los especialistas se les hizo firmar un documento de consentimiento informado de participante, en el cual se les hizo conocer que la información brindada será netamente académica y para uso de esta investigación manteniéndose sus respuestas en absoluta reserva.

IV.RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Luego de la desgravación de las entrevistas, se procedió a elaborar las matrices de triangulación por subcategorías, comprendiendo en ellas datos principales, ideas, opiniones o conceptos expuestos por los entrevistados en cada una de sus respuestas a las preguntas relacionadas con cada subcategoría.

Con respecto al objetivo 1 de esta investigación que corresponde a la subcategoría de sentido de pertenencia se realizó la siguiente pregunta: ¿Qué tan identificado se siente con sus compañeros de grupo del cual forma parte y con las actividades programadas por la institución educativa en estos tiempos de pandemia? ¿por qué? Del resumen de las respuestas en la matriz de triangulación, que figura como anexo 4 se encontró lo siguiente: El E1, opina que se siente muy identificado con sus colegas y con las actividades de la institución y por ello se capacitan, comparten responsabilidades con el fin de mejorar su labor docente. El E2 coincide en que se siente muy identificado porque trabajan en equipo y se ayudan en las actividades pedagógicas. El E3 menciona que se siente muy identificado con sus colegas ya que, se comunican, participan de las reuniones colegiadas y trabajan en equipo para lograr los objetivos que se han trazado. El E4 recalca que hace falta más comunicación entre colegas para llegar a identificarse plenamente. El E5 opina que se identifica con la institución y con sus colegas considerándoles como una segunda familia, trabajan en equipo con el fin de lograr sus objetivos y que sus estudiantes tengan mejores aprendizajes.

También se realizó la siguiente pregunta: ¿Describa cómo calificaría la colaboración entre el director y los docentes durante la práctica pedagógica? Del resumen de las respuestas se encontró lo siguiente: El E1, E5 califican a la colaboración entre el director y los docentes como equipo de trabajo, porque ambos se ayudan y llegan a un consenso para tomar una decisión en beneficio de todos. El E2, E3 coinciden en que la colaboración entre el director y los docentes es buena y eficiente porque se ayudan para cumplir sus metas establecidas. El E4 considera que falta organizarse no solo para apoyarse en actividades de la institución sino también en la solución de problemas que se presenten con los estudiantes.

Finalmente, se concluye que, en este contexto virtual, los docentes a pesar de que trabajan desde distintos lugares se sienten muy identificados con sus compañeros, así como también, con las actividades que se programan, lo demuestran a través de la comunicación, trabajo en equipo, colaboración, ayuda mutua, y participación en las reuniones colegiadas e incluso consideran que forman parte de una segunda familia con el fin de lograr sus metas como institución y mejorar los aprendizajes de sus estudiantes. Así mismo, se menciona que para calificar a la colaboración entre el director y los docentes es necesario organizarse, establecer metas en común, trabajar en equipo y ayudarse en todo momento.

Según la Real Academia Española (2020), el sentido de pertenencia es el hecho de formar parte de un grupo, una comunidad, un conjunto sintiendo agrado al formar parte de él. Es decir, aprendemos a formar parte de un grupo o institución dentro del hogar ya que, es el primer grupo con el cual nos relacionamos e identificamos (Gálvez, 2011). Al sentirse parte de un grupo puede influir de manera positiva en el grado de participación y la identidad con la institución y en todas las acciones que en ella lo requiera (Dávila y Jiménez, 2014).

En México, Mejía (2015), en su tesis "*Principales factores del clima laboral y su relación con el compromiso en el trabajo en una Institución Educativa*". Concluye que es importante generar un clima favorable, para generar personas identificadas y comprometidas con dicha institución.

En la teoría del clima organizacional de Litwin y Stringer (1968) y Gonzales (1998), para ellos el clima organizacional es la agrupación de cualidades del entorno de trabajo las cuales son sentidas por los colaboradores ya sea de manera directa o indirecta, estas características percibidas pueden influir en la conducta y la motivación. Además, determinan que el clima organizacional está integrado por 9 dimensiones, de las cuales nos enfocaremos en 5 como, por ejemplo: Responsabilidad, relaciones, cooperación, conflicto e identidad.

Concuerdo en que el sentido de pertenencia es sentirse parte de un grupo e incluso consideramos que formamos una segunda familia en el cual nos comunicamos, trabajamos en equipo, colaboramos, ayudamos, participamos y

nos identificamos con cada una de las actividades que se programen, con el único fin de lograr metas u objetivos comunes.

Con respecto al objetivo 2 de esta investigación que corresponde a la subcategoría de reconocimiento laboral se realizó la siguiente pregunta: ¿Describe cómo reconocen y estimulan su labor docente dentro de su institución educativa? Del resumen de las respuestas se encontró lo siguiente: El E1, E3, E4 opinan que reconocen y estimulan su labor dentro de la institución a través de palabras positivas del director como: Felicitaciones y gracias por el trabajo que vienen realizando con los estudiantes. El E2, E5 consideran que estimulan y reconocen su labor a través del agradecimiento, monitoreo, cariño y respeto por parte de los padres de familia.

También se realizó la siguiente pregunta: ¿Qué actividades de mejora propone como parte de su labor docente en su institución educativa las cuales conduzcan a ser reconocido? ¿Cuáles son las más importantes y por qué? Del resumen de las respuestas se encontró lo siguiente: El E1 opina que es importante la creación de las carpetas drive y capacitación para todos los docentes en el manejo de las tabletas con el propósito de mejorar el aprendizaje de los estudiantes y la práctica pedagógica. El E2 considera que se debe realizar una ceremonia para reconocer y premiar al docente por su buen desempeño e innovación. El E3 resalta que es necesario comunicarse con los padres de familia, estudiantes y cumplir las funciones como docente. El E4 considera que es necesario organizarse mejor y ser empáticos para atender a todos los estudiantes de manera general. El E5 opina que es importante implementar un plan para las clases semipresenciales con el propósito de mejorar las relaciones interpersonales entre toda la comunidad educativa.

Finalmente, se concluye que los docentes sienten que su labor es reconocida por distintas muestras de cariño, respeto, agradecimiento y palabras positivas por parte de toda la comunidad educativa. Ello hace que se sienten motivados y continúen trabajando con más empeño en beneficio de sus estudiantes. Así mismo existen distintas actividades que se puede proponer dentro de una institución educativa, las cuales conducen a que los docentes sean reconocidos y valorados durante práctica pedagógica.

Según estudios, cuando los trabajadores están motivados, facilitan un clima laboral positivo, es decir, acuden a sus trabajos con más ilusión y con ganas de realizar sus actividades. Techera (2005), define al término motivación como el estado interno por medio del cual la persona realiza diferentes actividades, por lo tanto, la motivación vendría a ser el conjunto de razones que conllevan a los individuos a mostrar diferentes comportamientos, los cuales se verán reflejados en su actuar (Santrock, 2002).

El reconocimiento laboral produce una satisfacción personal en el individuo por lo cual se sentirá feliz, desarrollando su trabajo y más aún cuando considera que sus aportaciones como profesional son valoradas en la organización en la cual se desenvuelve. Honneth, (2007) define al reconocimiento como la postura original del hombre frente al mundo, que precede siempre al conocimiento.

Teoría de sistemas de Francis Likert, en su teoría citada por (Rodríguez, Ernesto, 2016), muestra un enfoque grupal, en su teoría, establece que el comportamiento de los colaboradores depende de las condiciones en el que se desenvuelven, así como también, del comportamiento de líder. En consecuencia, la relación estará determinada por factores unidos al contexto, tecnología, estructura organizativa, nivel jerárquico, el sueldo que gane el individuo, el carácter, gestos, el nivel de satisfacción y la sensación que tengan los individuos inferiores y superiores de la organización

Igualmente, sostengo que es importante que el docente sienta ese reconocimiento en su práctica pedagógica, ya que, es su motivación para seguir esforzándose en su labor con el único fin de realizar un buen trabajo y mejorar el aprendizaje de sus estudiantes.

Con respecto al objetivo 3 de esta investigación que corresponde a la subcategoría de relaciones interpersonales se realizó la siguiente pregunta: ¿Describa cómo resuelven los conflictos que existen en su institución educativa en estos tiempos de pandemia? Del resumen de las respuestas se encontró lo siguiente: El E1, E2, E4 coinciden en que los conflictos siempre van a existir, pero que la mejor forma de resolverlos es a través del diálogo, y la comunicación. El E3 opina que es importante contar con las charlas de un psicólogo para mejorar el clima institucional. El E5 considera que es necesario involucrar a todos

los integrantes de la comunidad escuchando su punto de vista a través de la comunicación asertiva y el respeto.

También se realizó la siguiente pregunta: ¿Por qué es importante el respeto mutuo entre el director y los docentes durante las reuniones colegiadas y fuera de ellas? Del resumen de las respuestas se encontró lo siguiente: El E1 opina que el respeto mutuo es importante para evitar malos comentarios entre colegas. El E2, E5 opinan que el respeto mutuo es la base para las buenas relaciones interpersonales. El E3 considera importante el respeto mutuo para continuar con las metas de la institución. El E4 coincide que el respeto mutuo es importante para comprenderse, mejorar la convivencia y llegar a una meta.

Finalmente, se concluye que los conflictos se resuelven a través de una comunicación asertiva entre los involucrados, fomentando el respeto y la empatía. Así mismo, se considera al respeto mutuo como la base para construir buenas relaciones interpersonales entre los integrantes de una organización ya que, mejora la convivencia, evita conflictos y permite el logro de objetivos comunes.

Para Murillo, (2004), las relaciones interpersonales son principios que guían las relaciones entre las personas, regulando problemas, identificando normas de interacción entre personas y grupos ya sea agradables o desagradables, siendo las agradables las que reduzcan la intimidación y orienten las acciones de las personas hacia intereses colectivos. Dependiendo de las relaciones interpersonales que mantengan los individuos de una organización dependerá el trabajo que realicen ya que, fortalecerá la comunicación, el trabajo colaborativo y la resolución de conflictos disminuyendo el ausentismo laboral y el estrés promoviendo siempre el pensamiento crítico (Medina Rivilla,1992).

En la teoría del clima organizacional de Litwin y Stringer (1968) y Gonzales (1998), para ellos el clima organizacional es la agrupación de cualidades del entorno de trabajo las cuales son sentidas por los colaboradores ya sea de manera directa o indirecta, estas características percibidas pueden influir en la conducta y la motivación. Además, determinan que el clima organizacional está integrado por 9 dimensiones, de las cuales nos enfocaremos en 5 como, por ejemplo: Responsabilidad, relaciones, cooperación, conflicto e identidad.

En Venezuela, Barrios (2015), en su tesis: *Desempeño docente en el clima organizacional en el Liceo Nacional Bolivariano Taguanes NER (050) de Tinaquillo Estado Cojedes*. Los hallazgos en la investigación permitieron al investigador determinar que los docentes tienen dificultad para comunicarse forma fluida, así como también carecen de buenas relaciones entre los integrantes de la organización. Además, el investigador recomendó desarrollar talleres los cuales orienten a los docentes a optimizar sus relaciones intra e interpersonales.

Sostengo que, para construir buenas relaciones personales entre los integrantes de una organización, es necesario cultivar el respeto mutuo, comunicación asertiva y empatía con la finalidad de trabajar en equipo y lograr intereses comunes de la organización.

Con respecto al objetivo 4 de esta investigación que corresponde a la subcategoría de liderazgo se realizó la siguiente pregunta se planteó la siguiente pregunta: ¿Describe cómo debe ser la comunicación entre el director y los docentes de la institución educativa para lograr un buen liderazgo? Del resumen de las respuestas se encontró lo siguiente: El E1 menciona que para fomentar un liderazgo democrático es importante la comunicación horizontal. El E2 coincide que es necesario la comunicación horizontal y recíproca entre todos los integrantes de la organización. El E3 opina que entre el director y los docentes debe existir una comunicación horizontal dando oportunidades a todos. El E4 considera que la comunicación debe ser clara y oportuna entre el director y los docentes. el E5 opina que la comunicación debe ser asertiva, hablar el mismo lenguaje, cumplir las reglas y asumir compromisos.

También se realizó la siguiente pregunta: ¿De qué manera se pueden tomar decisiones sin afectar a los demás? Del resumen de las respuestas se encontró lo siguiente: El E1, E3 consideran que se debe tomar decisiones de manera coordinada y en conjunto evitando malestares en los demás para cumplir con los objetivos. El E2, E5 opinan que se debe evaluar las ventajas y desventajas antes de tomar una decisión para llegar a un buen acuerdo. El E4 considera que se debe tomar decisiones siendo empáticos, conociendo la realidad del otro.

Finalmente, se concluye que para lograr un liderazgo democrático es importante practicar una comunicación horizontal entre el director y los docentes, hablar el mismo lenguaje, siendo claros, oportunos y asumiendo compromisos. Así mismo, es importante tomar decisiones de manera coordinada, conociendo la realidad y evaluando las posibles consecuencias que éstas pueden traer. Un buen líder es aquel que dialoga, muestra empatía y conduce a su equipo al logro de objetivos.

En el campo educativo el liderazgo es la facultad de conducir a un determinado grupo de individuos de manera voluntaria hacia el logro de metas en común, (Brian Tracy,2014). El tipo de liderazgo que se utilice dentro de una institución influye directamente en el clima organizacional, ya que, mediante este se logrará percibir el sentido de pertenencia, comunicación, reconocimiento y flexibilidad organizativa (Payeras,2004).

En Venezuela, Arenas (2017), en su tesis: *“El clima organizacional para el desempeño exitoso de la labor docente. reto de la función orientadora”*. Concluye que se evidencia alta correlación entre clima organizacional y la satisfacción laboral, destacando, el estilo de liderazgo el cual, promueve la participación y la democracia.

En la teoría de sistemas de Francis Likert, citada por (Rodríguez, Ernesto, 2016), menciona que las segundas variables miden como se encuentra internamente la organización teniendo en cuenta, la motivación, comunicación, rendimiento y toma de decisiones.

Concuerdo en que el tipo de liderazgo que se ejerza dentro de una institución conllevará al logro de metas en común. Así mismo, el líder debe mostrar empatía fomentando una comunicación asertiva, reconociendo el trabajo de los docentes y siendo flexible al tomar una decisión. Todo ello influye de manera positiva en el clima organizacional.

Con respecto al objetivo 5 de esta investigación que corresponde a la subcategoría de planificación curricular se realizó la siguiente pregunta: ¿Describe cómo organiza su Planificación Curricular en estos tiempos de pandemia? Del resumen de las respuestas se encontró lo siguiente: El E1, E5

coinciden en que parten de un diagnóstico, luego contextualizan las experiencias de aprendizaje en función a las necesidades de sus estudiantes. El E2, E4 coinciden en que contextualizan las experiencias de aprendizaje teniendo en cuenta las necesidades de los estudiantes y a las herramientas que posea. El E3, considera elaborar su material en relación del contexto del estudiante con la finalidad de lograr el propósito de su aprendizaje.

También se realizó la siguiente pregunta: ¿Por qué es importante contextualizar las experiencias de aprendizaje propuestas por el Minedu para enseñar a sus estudiantes? Del resumen de las respuestas se encontró lo siguiente: Del resumen de las respuestas se encontró lo siguiente: El E1, E2, E3, E5 coinciden en que es importante contextualizar la experiencia de aprendizaje debido a que se encuentran de manera general y no coinciden con el contexto y las necesidades e intereses de sus estudiantes. El E4 opina que cada lugar tiene sus propias costumbres, necesidades y diferentes niveles de aprendizaje con la finalidad de que el estudiante comprenda y desarrolle su material.

Finalmente, se concluye que la planificación curricular consiste en realizar diversas actividades como: partir de un diagnóstico, contextualizar las experiencias de aprendizaje en función a las características y necesidades de los estudiantes teniendo en cuenta su contexto con el fin de que logren sus propósitos de aprendizaje. Así mismo, Es importante contextualizar las experiencias de aprendizaje propuestas por el Minedu de acuerdo a cada contexto, necesidad, interés y niveles de aprendizaje de los estudiantes, ya que, existen diversos escenarios con sus propias costumbres y realidades.

Minedu (2017), define a la planificación curricular como el proceso en el que se diseñará ciertas acciones de trabajo, las cuales conlleven a organizar actividades en base al diagnóstico de los estudiantes y a las necesidades de aprendizaje que estos presenten. En el proceso de ejecución de las actividades es posible realizar ciertos cambios en función de los resultados de las evaluaciones de los estudiantes, con la única finalidad de alcanzar los propósitos educativos de forma eficaz y eficiente.

Según la RVM N° 094-MINEDU-2020 las experiencias de aprendizaje son un conjunto de actividades que conducen al estudiante a enfrentarse a un reto o un

desafío. Dichas experiencias de aprendizaje se pueden contextualizar de acuerdo a las características de los estudiantes, así como también se pueden desarrollar de manera general ya que, contienen actividades secuenciales las cuales responden a las necesidades y competencias de los estudiantes.

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 tiempos adecuados, movilizándolo íntegramente saberes de clases conceptuales pertinentes o ejecutar con habilidades diversas, acciones, así como buscar las relaciones, con el propósito de conseguir hallazgos de calidad, es tener conciencia de los efectos y capacidad de evaluar una acción (Guzmán B, 2015)

En Trujillo, Ramírez (2020), realizó la tesis de postgrado “*Gestión pedagógica y Calidad Educativa en una institución educativa privada de Víctor Larco Herrera, Trujillo-2020*”. El procesamiento de los hallazgos, permitió al investigador llegar a la siguiente conclusión: cuanto mejor sea la gestión pedagógica, mejor será la calidad educativa. Es decir, se logra los objetivos de la institución con la vocación de servicio de los docentes cumpliendo con todas sus funciones.

Por lo tanto, coincido en manifestar que la planificación curricular consiste en diseñar acciones en las cuales se ejecutan diversas actividades teniendo en cuenta el diagnóstico de los estudiantes. Esto involucra diversificar, contextualizar las experiencias de aprendizaje en función de las características y necesidades de los estudiantes con la finalidad de que ellos logren sus propósitos de aprendizaje.

Con respecto al objetivo 6 de esta investigación que corresponde a la subcategoría de estrategias pedagógicas se realizó la siguiente pregunta: ¿Qué herramientas tecnológicas utiliza en su práctica pedagógica?, ¿Cuál de ellas le han generado más éxito y por qué? Del resumen de las respuestas se encontró lo siguiente: El E1, E2, E3, E4, E5 coinciden que existen distintas herramientas tecnológicas con sus diversos aplicativos, pero, es el teléfono y la tableta con el aplicativo WhatsApp la que les ha generado mayor éxito ya que pueden interactuar con los estudiantes de manera rápida enviando video, imágenes y material generado.

También se realizó la siguiente pregunta: ¿Por qué considera pertinente utilizar la estrategia “Aprendo en casa” en la enseñanza- aprendizaje de sus estudiantes en estos tiempos de pandemia? Del resumen de las respuestas se encontró lo siguiente: El E1 opina que la estrategia aprendo en casa es pertinente porque orienta al docente a mejorar y adaptar el material allí encontrado en beneficio de los estudiantes. El E2 considera que es pertinente porque es de fácil acceso y permite desarrollar competencias, capacidades y desempeños en los estudiantes. El E3 resalta que es pertinente porque ayuda al docente a dosificar las experiencias de aprendizaje. El E4 considera que es una plataforma gratuita y con información acorde con el Currículo Nacional. El E5 opina que es pertinente porque hay orientaciones como trabajar la parte emocional del estudiante en tiempo de pandemia.

Finalmente, se concluye que existen muchas herramientas tecnológicas las cuales, conllevan al docente utilizar diversas estrategias pedagógicas para interactuar con sus estudiantes y lograr aprendizajes significativos. Así mismo, la estrategia aprendo en casa, es pertinente en la medida que el docente utilice la información proporcionada en la enseñanza- aprendizaje de sus estudiantes atendiendo no solo la parte cognitiva sino también la emocional.

Según Bravo (2008), define a las estrategias pedagógicas como las acciones que realizan los docentes en la enseñanza- aprendizaje de los estudiantes con la finalidad de facilitar su aprendizaje. Las estrategias pedagógicas conforman los escenarios curriculares organizados de todas las actividades formativas, así como también, la interacción del proceso de enseñanza- aprendizaje con los conocimientos, valores, actitudes, prácticas y problemas propios del campo educativo. Así mismo, para llevar a cabo el proceso de enseñanza- aprendizaje, es necesario que el docente cuente con diversas herramientas las cuales permitan interactuar con los estudiantes fomentando la participación activa, motivación e interés por el tema tratado con la finalidad de lograr en los estudiantes aprendizajes significativos (Torres y Velandia,2017).

La gestión pedagógica también se sustenta en la Teoría de la calidad total de W. Edward Deming, en la cual considera que en transcurso por conseguir la calidad entran en escena todos los integrantes de una organización. Pone énfasis el

trabajo en equipo, así como también dice debe existir capacitación, motivación, responsabilidad, innovación y comunicación para el personal. Así mismo, plantea catorce principios para mejorar los procesos y conseguir la calidad. Relacionando con la gestión pedagógica, quiere decir que para lograr una calidad educativa es necesario, crear condiciones positivas en el educando y en el docente para que la enseñanza- aprendizaje se desarrolle de la mejor manera, logrando una mejora continua en las actividades para superar obstáculos y llegar a la meta contribuyendo a la solución de conflictos.

En Trujillo, Ramírez (2020), realizó la tesis de postgrado “*Gestión pedagógica y Calidad Educativa en una institución educativa privada de Víctor Larco Herrera, Trujillo-2020*”. El procesamiento de los hallazgos, permitió al investigador llegar a la siguiente conclusión: cuanto mejor sea la gestión pedagógica, mejor será la calidad educativa. Es decir, se logra los objetivos de la institución con la vocación de servicio de los docentes cumpliendo con todas sus funciones.

Opino entonces que, en este contexto virtual el docente utiliza diversas estrategias pedagógicas en la enseñanza – aprendizaje para llegar a sus estudiantes y claro está, que depende de las herramientas tecnológicas que el estudiante posea para que dichas estrategias funcionen fomentando la participación activa, motivación e interés de los estudiantes por lograr aprendizajes significativos.

Con respecto al objetivo 7 de esta investigación que corresponde a la subcategoría de autoevaluación docente se realizó la siguiente pregunta: ¿Qué tan satisfecho se siente con su labor docente y con los logros de aprendizaje de sus estudiantes en la educación a distancia? ¿Por qué? Del resumen de las respuestas se encontró lo siguiente: El E1 se siente satisfecho porque está logrando aprendizajes significativos en sus estudiantes. El E2 opina que no se siente satisfecho debido a que no hay comunicación con todos sus estudiantes y padres de familia. El E3 considera que está satisfecho porque utiliza diversas estrategias y evalúa cuál de ellas funciona en la enseñanza- aprendizaje de sus estudiantes. El E4 coincide en que utiliza diversas estrategias para lograr aprendizajes en sus estudiantes. El E5 opina que está satisfecho porque sus estudiantes se interrelacionan, pero, considera que aún está en proceso.

También se realizó la siguiente pregunta: ¿Qué recomendaciones daría para mejorar la enseñanza- aprendizaje de los estudiantes en la educación a distancia?, ¿Por qué? Del resumen de las respuestas se encontró lo siguiente: El E1 opina que no se debe dejar mucha tarea, dosificar las actividades y comunicarse porque ayuda a que el estudiante no se canse. El E2 considera que se debe buscar nuevos medios de comunicación y el apoyo de las autoridades así mismo, dar seguimiento al estudiante. El E3 opina que no se debe perder la comunicación con el estudiante y su familia. El E4 coincide que se debe mantener la comunicación con todos los agentes educativos y planificar las actividades de acuerdo a las necesidades de los estudiantes. El E5 considera dar seguimiento al estudiante para evitar la deserción escolar así mismo reflexionar como docentes en que estamos fallando.

Finalmente, se concluye en que los docentes se autoevalúan a través de distintas estrategias que utilizan para la enseñanza- aprendizaje de sus estudiantes. Ello les conduce a mejorar el aprendizaje de sus estudiantes así mismo su práctica profesional. Como recomendación, para mejorar la enseñanza- aprendizaje de los estudiantes es necesario evaluar las estrategias que se está usando para la comunicación con el estudiante, darle seguimiento, así mismo, dosificar las actividades para evitar la deserción escolar.

Minedu (2020), el docente reflexiona sobre su práctica pedagógica, identificando necesidades por suplir así mismo, la necesidad de seguir creciendo profesionalmente. Para ello, ejerce una práctica reflexiva que se caracteriza por ser sistemática y constante. Es decir, que el docente no solo evalúa a sus estudiantes, sino que también, realiza una reflexión en cuanto a su práctica educativa aplicando: heteroevaluación, coevaluación y autoevaluación (Castillo y Cabrerizo, 2003).

La gestión pedagógica también se sustenta en la Teoría de la calidad total de W. Edward Deming, en la cual considera que en transcurso por conseguir la calidad entran en escena todos los integrantes de una organización. Pone énfasis el trabajo en equipo, así como también dice debe existir capacitación, motivación, responsabilidad, innovación y comunicación para el personal. Así mismo, plantea catorce principios para mejorar los procesos y conseguir la calidad.

Relacionando con la gestión pedagógica, quiere decir que para lograr una calidad educativa es necesario, crear condiciones positivas en el educando y en el docente para que la enseñanza- aprendizaje se desarrolle de la mejor manera, logrando una mejora continua en las actividades para superar obstáculos y llegar a la meta contribuyendo a la solución de conflictos.

En Trujillo, Ramírez (2020), realizó la tesis de postgrado “*Gestión pedagógica y Calidad Educativa en una institución educativa privada de Víctor Larco Herrera, Trujillo-2020*”. El procesamiento de los hallazgos, permitió al investigador llegar a la siguiente conclusión: cuanto mejor sea la gestión pedagógica, mejor será la calidad educativa. Es decir, se logra los objetivos de la institución con la vocación de servicio de los docentes cumpliendo con todas sus funciones.

Coincido en que como docentes es necesario evaluarse en todo momento, con respecto a las estrategias que estamos utilizando para la enseñanza- aprendizaje de nuestros estudiantes, así como también, seguir capacitándose para seguir creciendo profesionalmente en beneficio propio y de nuestros estudiantes.

V. CONCLUSIONES

Como conclusión general tenemos que el clima organizacional mejora la gestión pedagógica de una institución educativa; ya que, son muchos los factores que intervienen en la construcción de un clima armónico por el cual los docentes trabajan con más entusiasmo y colaboración en el logro de objetivos institucionales.

Conclusión 1: Se determinó que el sentido de pertenencia juega un papel muy importante en la construcción de un clima armónico para la institución educativa ya que, los docentes se identifican con las actividades que se programan dentro de ella, así mismo, permite la plena colaboración para establecer metas comunes, trabajar en equipo y lograr los objetivos trazados en mejora del aprendizaje de los estudiantes.

Conclusión 2: Se determinó que el reconocimiento hacia la labor docente es un factor muy importante para el docente que lo recibe ya sea por parte del líder o de los padres de familia. Dicho reconocimiento no necesariamente se hace a través de un documento sino por las muestras de cariño, respeto, agradecimiento y palabras positivas, todo ello hace que el docente sienta motivación y continúe trabajando en beneficio de los estudiantes.

Conclusión 3: Se determinó las relaciones interpersonales dentro de una institución educativa se fortalecen a través del respeto mutuo ya que, es la base para construir buenas relaciones entre los integrantes de una organización ya que, mejora la convivencia, evita conflictos y permite el logro de objetivos comunes.

Conclusión 4: Se determinó que el mejor tipo de liderazgo que existe entre el director y los docentes es el democrático porque permite tomar decisiones oportunas, siendo empáticos a través de una comunicación horizontal.

Conclusión 5: Se determinó que planificación curricular que los docentes realizan desde un contexto virtual es en función de las necesidades e intereses de sus estudiantes, por ello, consideran importante contextualizar las experiencias de aprendizaje.

Conclusión 6. Se determinó que son muchas las estrategias pedagógicas que utiliza el docente en la enseñanza- aprendizaje de los estudiantes, para ello es importante utilizar herramientas tecnológicas de acuerdo al contexto del estudiante las cuales permitan el logro de objetivos.

Conclusión 7: Se determinó que la auto reflexión que hacen los docentes dentro de su labor es muy importante para mejorar las estrategias y los logros de aprendizaje con sus estudiantes.

Conclusión 8: Se determinó que es muy importante fomentar un clima organizacional armónico dentro de la institución educativa con el fin de mejorar la gestión pedagógica la cual permita el logro de metas planteadas en beneficio de la comunidad educativa.

VI. RECOMENDACIONES

A los directores de las instituciones educativas

1. Impulsar entre todos los agentes educativos, el compromiso e identidad como parte del clima en su institución.
2. Reconocer la labor docente dentro de la práctica pedagógica para motivarlos a seguir innovando estrategias para la enseñanza - aprendizaje de los estudiantes.
3. Fomentar buenas relaciones interpersonales entre todos los integrantes de la comunidad educativa, para mejorar la convivencia y evitar conflictos.
4. Practicar y fortalecer en los docentes un liderazgo democrático, con el fin de asumir compromisos y promover un clima organizacional adecuado.

A los docentes de las instituciones educativas

1. Realizar su planificación curricular en función de las necesidades e intereses de los estudiantes.
2. Utilizar distintas estrategias pedagógicas para la enseñanza – aprendizaje de sus estudiantes y teniendo en cuenta su contexto.
3. Reflexionar sobre su práctica pedagógica, ello les permite mejorar como docente y profesional.

REFERENCIAS

- Alva (2017). *El clima organizacional y el desempeño docente de una I.E de la ciudad de Trujillo*. Tesis
- Ana Rey (2014). *Gestión pedagógica del docente y dimensión axiológica del conocimiento*. Revista multidisciplinaria Dialógica, (11), 1, enero- junio 2014 11-132
- Arenas (2017). “*El clima organizacional para el desempeño exitoso de la labor docente. reto de la función orientadora*”. (Tesis de maestría) Universidad de Carabobo – Venezuela
- Aza, P., & Lica, J. (2019). *Planificación Curricular de los docentes y la Cultura Ambiental en los estudiantes de educación básica*. Revista Innova Educación, 1(2), 172-183. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.02.003>
- Baño, Villacrès, Arboleda (2016). *Evaluación del clima organizacional del personal docente de las instituciones de Educación Superior (IES) de la Provincia de Chimborazo- Ecuador*. Revista Industrial Data, 19 (2)
- Batista, T. (2001) *Propuesta de gestión pedagógica del año académico. Metodología de instrumentación en la carrera de agronomía en la Isla juventud*. Tesis Doctoral
- Batista Gutiérrez (2007). *La gestión pedagógica en el año académico desde un modelo integrador del currículo y la labor educativa*. Revista Institucional Universidad Tecnológica del Chocó D.L.C, (26), enero –abril 2007, 99-104
- Barrios (2015). *Desempeño docente en el clima organizacional en el Liceo Nacional Bolivariano Taguanes NER (050) de Tinaquillo Estado Cojedes (Tesis de maestría)* Universidad de Carabobo – Venezuela
- Birigüete y Segura (2008), en su tesis titulada la *Gestión Pedagógica y su Impacto en la Eficiencia de la Educación Media del Cercado del Instituto de Formación Docente de Salome Ureña*
- Brian Tracy (2004) *Leadership. Libro. Publicado por AMACOM, una división de American Management Association, Internacional, Nueva York*.
- Calatayud Salom, M. A. (2018). *La autoevaluación. Una propuesta formativa e innovadora*. Revista Iberoamericana De Educación, 76(2), 135-152. <https://doi.org/10.35362/rie7623081>

- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Editorial Internacional Thomson Editores.
- Choque (2016). *Influencia del clima organizacional en la gestión pedagógica en instituciones educativas de secundaria – Moquegua*. Tesis Doctoral de la Universidad Particular César Vallejo de Lima
- De la Cruz, E. (2017). *Gestión pedagógica docente y ejecución instrumental en estudiantes de una Escuela Superior de Formación Artística. Propósitos y Representaciones*, 5(2), 321 - 357. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2017.v5n2.175>
- Falcón S. E. y Gómez R., Jorge (2005). *Clima Organizacional en el Aula*. México.
- Gamboa, García, Beltrán (2013) *Estrategias pedagógicas y didácticas para el desarrollo de las inteligencias múltiples y el aprendizaje autónomo*. Artículo original producto de la investigación. Revista de Investigaciones UNAD, 12(1) ISSN 0124 793X
- Goncalves, A. *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la Calidad (SLC). Hampton: R. David (1989), 2000.
- González-Rodríguez, M. C., & Londoño-Vásquez, D. A. (2018). *Estrategias pedagógicas de literacidad: experiencia significativa en una Institución Educativa de Boyacá: A meaningful experience in a Technical School from Boyacá*. Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales, Niñez Y Juventud, 17(1), 253 - 268. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.11600/1692715x.17115>
- Guzmán, B. (2015). *Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en Trujillo y Florencia de Mora*. Trujillo: Universidad 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.
- Litwin, S. & Stinger, G. (1998), *como atender el Clima y el comportamiento de una organización*. México: Fondo de Cultura Económica. Ed Garrido.
- Loera, A., García, E. & Cázares, Ó. (2011). *Gestión pedagógica centrada en el aprendizaje*. Fundación de Empresarios por la Educación Básica de México, A. C.; Heurística Educativa.

- Martínez-Izaguirre, M., Yániz-Álvarez de Eulate, C., & Villardón-Galleg, L. (2018). *Autoevaluación y reflexión docente para la mejora de la competencia profesional del profesorado en la sociedad del conocimiento*. Revista de Educación a Distancia (RED), 18(56). Recuperado a partir de <https://revistas.um.es/red/article/view/32162>
- Mejía, M. (2015), En su tesis "*Principales factores del clima laboral y su relación con el compromiso en el trabajo en una Institución Educativa*"
- Meléndez., Sileny, Gómez., Luis J. *La planificación curricular en el aula. Un Modelo de enseñanza por competencias*. Laurus (en línea). 2008,14 (26), 367-392 ISSN: 1315-883X.Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76111491018>.
- Minedu (2016). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: Ministerio de Educación. Recuperado de <https://bit.ly/2Pebbp2>
- Morales Carrera. (2018), *Calidad y productividad*. Espirales. Revista multidisciplinaria de investigación científica Vol.2, Nº 18
- Moreno, S. I. *Relaciones interpersonales en el clima laboral de la Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba*. Revista CES Derecho, (9), 1, enero – junio 2018, 13-33 <http://dx.doi.org/10.21615/cesder.9.1.2>
- Murrugarra (2019). *Clima organizacional y Gestión pedagógica en la Institución Educativa de educación secundaria "José Andrés Rázuri"*, San Pedro de Lloc, 2019. Tesis
- Patty Aza; Jubit Lica (2019). *Planificación Curricular de los docentes y la Cultura Ambiental en los estudiantes de educación básica*. Revista Innova Educación, 1(2) DOI: <https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.02.003>
- Pérez, F. del R. S., & Javier, M. C. (2020). *Gestión Pedagógica: Caso de una Universidad Pública*. *European Scientific Journal, ESJ*, 16(25), 15. <https://doi.org/10.19044/esj.2020.v16n25p15C>
- RAE. (2020). *Diccionario de la lengua española* (23 ed.). Madrid: España.
- Ramírez (2020). *Gestión pedagógica y Calidad Educativa en una institución educativa privada de Víctor Larco Herrera, Trujillo-2020. (Tesis de maestría)* Universidad Cesar Vallejo- Trujillo

- Revista Carácter, diciembre 2018, Vol. 6, No.1 e-ISSN: 2602-8476, ISSN: 1390-7662. *The Management of Self-evaluation as a variable for the assurance of Quality of Higher Education in Ecuador.* www.upacifico.edu.ec/revistacaracter
<https://doi.org/10.35936/caracter.v6i0.36>
- Rosales, Carlos: «*La planificación de la enseñanza por competencias: ¿qué tipo de innovación implica?*». *Innovación Educativa*. ISSN 1130-8656, vol.20 (2010), pp. 77-88
- Sagredo Lillo, Emilio y Castelló Tarrida, Antoni. (2019). *Management and organizational climate in adult education in Chile*. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 19(2), 1-23. Doi. 10.15517/aie. v19i2.36895
- Simbron-Espejo, S., & Sanabria-Boudri, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), 59-83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Tineo-Zaga, Y., Casa-Coila, M. D. y Huanca-Arohuanca, J. W. (2021). *Gestión pedagógica y cultura organizacional en la Institución Educativa Andrés Bello de Yunguyo, Perú*. *Educación y Sociedad*, 19(1), 153-169.
- Vergara Varela Rafael (2019) *Conceptualización; Administración, Burocracia y Organización, ¿Es el management un sistema adaptativo complejo?, análisis desde las escuelas de pensamiento. Una aproximación preliminar a la temática*. *Revista Encuentros, Universidad Autónoma del Caribe*. Vol. 17-01 de enero-junio.
DOI: <http://dx.doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1674>
- Zegarra (2020). *Gestión pedagógica y desempeño docente en instituciones educativas del nivel secundario Comas – Lima, 2020*.

ANEXOS

Anexo 1. Tabla 1 *Matriz de categorización apriorística*

Campo temático	Problema de investigación	Objetivo general	Objetivos específicos	Categorías de estudio apriorístico	Subcategorías emergentes	Instrumento	constructo
Clima organizacional para mejorar la gestión pedagógica de una institución educativa en la región La Libertad - 2021	¿Cómo el clima organizacional mejora la gestión pedagógica de una institución educativa de la región La Libertad- 2021?	Analizar el clima organizacional en mejora de la gestión pedagógica de una institución educativa de la región La Libertad – 2021	01. Describir el sentido de pertenencia de los docentes de una institución educativa de la región La Libertad - 2021	Categoría 1 Clima organizacional	Sentido de pertenencia	Entrevista	¿Qué tan identificado se siente con sus compañeros de grupo del cual forma parte y con las actividades programadas por la institución educativa en estos tiempos de pandemia? ¿por qué? ¿Describe cómo calificaría la colaboración entre el director y los docentes durante la práctica pedagógica?
			02 Describir el reconocimiento que tiene el docente dentro de su práctica pedagógica en una institución educativa de la región La Libertad-2021		Reconocimiento	Entrevista	¿Describe cómo reconocen y estimulan su labor docente dentro de su institución educativa? ¿Qué actividades de mejora propone como parte de su labor docente en su institución educativa las cuales conduzcan a ser reconocido? ¿Cuáles son

							las más importantes y por qué ?
			03 Describir las relaciones interpersonales entre los docentes de una institución educativa de la región La Libertad -2021		Relaciones interpersonales	Entrevista	¿Describa cómo resuelven los conflictos que existen en su institución educativa en estos tiempos de pandemia? ¿Por qué es importante el respeto mutuo entre el director y los docentes, durante las reuniones colegiadas y fuera de ellas?
			O4. Describir el tipo de liderazgo que existe entre el director y los docentes de una institución educativa de la región La Libertad-2021		Liderazgo	Entrevista	¿Describa cómo debe ser la comunicación entre el director y los docentes de la institución educativa para lograr un buen liderazgo? ¿De qué manera se pueden tomar decisiones sin afectar a los demás?
			05 Describir la planificación curricular de los docentes dentro de su labor educativa de una institución educativa de la	Categoría 2 Gestión pedagógica	Planificación curricular	Entrevista	¿Describa cómo organiza su Planificación Curricular en estos tiempos de pandemia? ¿Por qué es importante contextualizar las experiencias de aprendizaje propuestas por el Minedu para enseñar a sus estudiantes?

			región La Libertad - 2021				
			06 Describir las estrategias pedagógicas que utiliza el docente para la enseñanza – aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa de la región La Libertad - 2021		Estrategias pedagógicas	Entrevista	<p>¿Qué herramientas tecnológicas utiliza en su práctica pedagógica?, ¿Cuál de ellas le han generado más éxito y por qué?</p> <p>¿Por qué considera pertinente utilizar la estrategia “Aprendo en casa” en la enseñanza-aprendizaje de sus estudiantes en estos tiempos de pandemia?</p>
			07 Describir la auto reflexión de los docentes en su práctica pedagógica dentro de una institución educativa de la región La Libertad - 2021		Auto evaluación docente	Entrevista	<p>¿Qué tan satisfecho se siente con su labor docente y con los logros de aprendizaje de sus estudiantes en la educación a distancia? ¿Por qué?</p> <p>Finalmente, ¿Qué recomendaciones daría para mejorar la enseñanza-aprendizaje de los estudiantes en la educación a distancia?, ¿Por qué?</p>

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2. Matriz de Triple Entrada para Construir Instrumentos de Objetos de Aprendizaje Abiertos.

Fuente	Realidad-Especialista	Relación	
Instrumento	Entrevista	Base-teórica-normativa	
Constructo		Contenido	Marco
<p>El sentido de pertenencia, se fortalece a medida que una persona se sienta parte de un grupo y, por ende, ayude, colabore y se identifique con las actividades programadas dentro de su institución.</p> <p>¿Qué tan identificado se siente con sus compañeros de grupo del cual forma parte y con las actividades programadas por la institución educativa en estos tiempos de pandemia? ¿por qué?</p> <p>¿Describa cómo calificaría la colaboración entre el director y los docentes durante la práctica</p>	X	<p>Según la Real Academia Española (2020), define al sentido de pertenencia como el hecho o circunstancia de formar parte de un conjunto, como una clase, un grupo, una comunidad, una institución, etc.</p>	Conceptual

pedagógica?			
<p>El reconocimiento laboral produce una satisfacción personal en cada ser humano por cual, se sentirá feliz realizando su trabajo y más aún cuando siente que sus aportes como profesional son positivamente para la organización.</p> <p>¿Describa cómo reconocen y estimulan su labor docente dentro de su institución educativa?</p> <p>¿Qué actividades de mejora propone como parte de su labor docente en su institución educativa las cuales conduzcan a ser reconocido? ¿Cuáles son las más importantes y por qué ?</p>		<p>Para Honneth (2007), el reconocimiento es la postura original del hombre frente al mundo, que precede siempre al conocimiento. “El hecho de que en nuestro accionar nos relacionamos con el mundo previamente no en la postura del conocimiento, neutralizada en el plano afectivo, sino en la actitud de la aflicción, del apoyo, teñida existencialmente: a los datos del mundo que nos rodea les asignamos primero un valor propio, que nos lleva a estar preocupados por nuestra relación con ellos.”</p>	Teórico

<p>Existen estudios en que demuestran que las relaciones interpersonales son importantes para un buen clima organizacional.</p> <p>¿Describa cómo resuelven los conflictos que existen en su institución educativa en estos tiempos de pandemia?</p> <p>¿Por qué es importante el respeto mutuo entre el director y los docentes, durante las reuniones colegiadas y fuera de ellas?</p>	<p>X</p>	<p>En Venezuela, Barrios (2015), en su tesis: Desempeño docente en el clima organizacional en el Liceo Nacional Bolivariano Taguanes NER (050) de Tinaquillo Estado Cojedes.</p> <p>Los hallazgos en la investigación permitieron al investigador determinar que los docentes tienen dificultad para comunicarse de forma fluida, así como también carecen de buenas relaciones entre los integrantes de la organización. Además, el investigador recomendó desarrollar talleres los cuales orienten a los docentes a optimizar sus relaciones intra e interpersonales.</p>	<p>Referencial</p>
<p>En toda institución se ejerce un tipo de liderazgo, el cual puede conllevar a tener buena comunicación, a sentirse reconocido y generar un clima positivo dentro de ella.</p> <p>En el contexto actual:</p> <p>¿Describa cómo debe ser la</p>	<p>X</p>	<p>El tipo de liderazgo que se emplee dentro de una organización influye directamente en el clima organizacional, ya que, es este el que logra las percepciones de pertenencia, comunicación, reconocimiento y flexibilidad organizativa, Payeras (2004)</p>	<p>Teórico</p>

<p>comunicación entre el director y los docentes de la institución educativa para lograr un buen liderazgo?</p> <p>¿De qué manera se pueden tomar decisiones sin afectar a los demás?</p>			
<p>Actualmente, en el contexto que estamos viviendo, los docentes se han visto en la necesidad de diseñar su planificación curricular de manera diferente, pero, siempre teniendo en cuenta el diagnóstico y las necesidades de sus estudiantes.</p> <p>¿Describa cómo organiza su Planificación Curricular en estos tiempos de pandemia?</p> <p>¿Por qué es importante contextualizar las experiencias de aprendizaje propuestas por el Minedu para enseñar a sus estudiantes?</p>	<p>X</p>	<p>Minedu (2017), define a la planificación curricular como el arte de imaginar y diseñar procesos para que el estudiante aprenda. Por ende, la planificación es una hipótesis de trabajo, no es rígida, se basa en un diagnóstico de las necesidades de aprendizaje, en su proceso de ejecución, es posible hacer cambios en función de la evaluación que se haga del proceso de enseñanza y aprendizaje, con la finalidad de que sea más pertinente y eficaz al propósito de aprendizaje establecido.</p>	<p>Teórico</p>

<p>En el contexto que actualmente nos encontramos, los docentes, utilizan diversas estrategias para lograr aprendizajes significativos en sus estudiantes.</p> <p>¿Qué herramientas tecnológicas utiliza en su práctica pedagógica?, ¿Cuál de ellas le han generado más éxito y por qué?</p> <p>¿Por qué considera pertinente utilizar la estrategia “Aprendo en casa” en la enseñanza-aprendizaje de sus estudiantes en estos tiempos de pandemia?</p>	<p>X</p>	<p>Bravo (2008), define a las estrategias pedagógicas como todas las acciones realizadas por el docente, con el fin de facilitar la formación y el aprendizaje de los estudiantes. “Componen los escenarios curriculares de organización de las actividades formativas y de la interacción del proceso enseñanza y aprendizaje donde se logran conocimientos, valores, prácticas, procedimientos y problemas propios del campo de formación”.</p>	<p>Teórico</p>
<p>Un buen docente, no solo evalúa el aprendizaje de sus estudiantes, sino que también realiza una reflexión en cuanto a su práctica pedagógica.</p> <p>¿Qué tan satisfecho se siente con su labor docente y con los logros</p>	<p>X</p>	<p>Estevez (1997), La autoevaluación es el análisis o valoración reflexiva y crítica que el mismo docente hace de sus logros o cambios experimentados en su desempeño, aptitudes y rendimiento. Él mismo tiene capacidad para valorarse y valorar. El docente como centro del</p>	<p>Teórico</p>

<p>de aprendizaje de sus estudiantes en la educación a distancia? ¿Por qué?</p> <p>Finalmente, ¿Qué recomendaciones daría para mejorar la enseñanza-aprendizaje de los estudiantes en la educación a distancia? ¿Por qué?</p>		<p>proceso de enseñanza es capaz de analizar sus logros y va desarrollando esa capacidad en la medida que avanza su proceso formativo</p>	
---	--	---	--

Fuente: Información de las bases teóricas - elaboración propia

INSTRUMENTO ENTREVISTA

1. Presentación del entrevistador:

Tenga usted muy buenos días/tardes (fecha y hora), mi nombre es Carmen Leonilda Castillo Tamayo, estoy realizando la Maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo y me encuentro realizando un estudio que consiste en conocer cómo el clima organizacional mejora la gestión pedagógica de una institución educativa.

En este sentido siéntase libre de expresar sus opiniones, compartiendo sus ideas y experiencias como especialistas y/o docentes de estudiantes del nivel primaria. No se calificará de correcto o incorrecto, lo que prevalecerá es su punto de vista.

Para fines de codificación y análisis de la información, esta entrevista será grabada y permitirá la fluidez de la misma, como se indicó previamente en el documento de consentimiento informado de participación que usted firmó.

¿Autoriza usted grabar esta conversación? Agradezco de antemano su participación.

2. Datos personales del entrevistado

¿Cuál es su nombre?

¿Cuál es su profesión? ¿Qué grado académico tiene?

¿En qué institución labora?

¿Cuál es su cargo actual?

3. Aproximación a las categorías de estudio:

Al escuchar las siguientes frases:

Clima organizacional; ¿qué es lo primero que se le viene a la mente?

Y gestión pedagógica; ¿Qué concepto tiene de esto?

4. Guía de preguntas

CATEGORÍAS	PREGUNTAS
<p style="text-align: center;">Clima organizacional</p>	<p>El sentido de pertenencia, se fortalece a medida que una persona se sienta parte de un grupo y, por ende, ayude, colabore y se identifique con las actividades programadas dentro de su institución.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué tan identificado se siente con sus compañeros de grupo del cual forma parte y con las actividades programadas por la institución educativa en estos tiempos de pandemia? ¿por qué? 2. ¿Describa cómo calificaría la colaboración entre el director y los docentes durante la práctica pedagógica? <p>El reconocimiento laboral produce una satisfacción personal en cada ser humano por cual, se sentirá feliz realizando su trabajo y más aún cuando siente que sus aportes como profesional son reconocidos positivamente para la organización.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. ¿Describa cómo reconocen y estimulan su labor docente dentro de su institución educativa? 4. ¿Qué actividades de mejora propone como parte de su labor docente en su institución educativa las cuales conduzcan a ser reconocido? ¿Cuáles son las más importantes y por qué? <p>Existen estudios en que demuestran que las relaciones interpersonales son importantes para un buen clima organizacional.</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. ¿Describa cómo resuelven los conflictos que existen en su institución educativa en estos tiempos de pandemia? 6. ¿Por qué es importante el respeto mutuo entre el director y los docentes durante las reuniones colegiadas y fuera de ellas? <p>En toda institución se ejerce un tipo de liderazgo, el cual puede conllevar a tener buena comunicación, a sentirse reconocido y generar un clima positivo dentro de ella. En el contexto actual:</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. ¿Describa cómo debe ser la comunicación entre el director y los docentes de la institución educativa para lograr un buen liderazgo? 8. ¿De qué manera se pueden tomar decisiones sin afectar a los demás?


<p style="text-align: center;">Gestión pedagógica</p>	<p>Actualmente, en el contexto que estamos viviendo, los docentes se han visto en la necesidad de diseñar su planificación curricular de manera diferente, pero, siempre teniendo en cuenta el diagnóstico y las necesidades de sus estudiantes.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Describa cómo organiza su Planificación Curricular en estos tiempos de pandemia? 2. ¿Por qué es importante contextualizar las experiencias de aprendizaje propuestas por el Minedu para enseñar a sus estudiantes? <p>En el contexto que actualmente nos encontramos, los docentes, utilizan diversas estrategias para lograr aprendizajes significativos en sus estudiantes.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. ¿Qué herramientas tecnológicas utiliza en su práctica pedagógica?, ¿Cuál de ellas le han generado más éxito y por qué? 4. ¿Por qué considera pertinente utilizar la estrategia “Aprendo en casa” en la enseñanza- aprendizaje de sus estudiantes en estos tiempos de pandemia? <p>Un buen docente, no solo evalúa el aprendizaje de sus estudiantes, sino que también realiza una reflexión en cuanto a su práctica pedagógica.</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. ¿Qué tan satisfecho se siente con su labor docente y con los logros de aprendizaje de sus estudiantes en la educación a distancia? ¿Por qué? <p>Finalmente, 6. ¿Qué recomendaciones daría para mejorar la enseñanza- aprendizaje de los estudiantes en la educación a distancia?, ¿Por qué?</p>
--	--

5. Cierre


Para finalizar, ¿Qué sugerencias tienen como docente para mejorar el clima organizacional en las instituciones? Agradezco su tiempo y participación en la presente investigación.

Anexo 4: FICHAS DE VALIDACIÓN

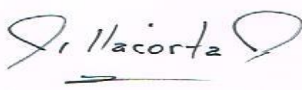
DATOS DEL EXPERTO 1

NOMBRES Y APELLIDOS	Jorge Manuel Yañez Díaz	DNI:	17990308
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	Guía de entrevista: Clima organizacional para mejorar la gestión pedagógica de una institución educativa de la región La Libertad - 2021		
Dirección domiciliaria:	Jr. Cristal 248 Urb. San Isidro Trujillo	Teléfono de domicilio:	
Título profesional/especialidad:	Lic. En Matemáticas Puras	Teléfono celular:	975959157
Grado académico:	Magister en Educación		
Mención:	Educación		
Firma:		Lugar y fecha:	Trujillo 30/05/2021

DATOS DEL EXPERTO 2

NOMBRES Y APELLIDOS	LUIS EVERT MEDINA MATEU	DNI:	18229926
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	Guía de entrevista: Clima organizacional para mejorar la gestión pedagógica de una institución educativa de la región La Libertad - 2021		
Dirección domiciliaria:	G. Victoria 449 La Esperanza-Trujillo	Teléfono de domicilio:	
Título profesional/especialidad:	Licenciado en Ciencias Matemática	Teléfono celular:	984046546
Grado académico:	Magister		
Mención:	Administración de la Educación		
Firma:		Lugar y fecha:	Trujillo 30-05-2021

DATOS DEL EXPERTO 3

NOMBRES Y APELLIDOS	HENRY VILLACORTA VALENCIA	DNI:	17860116
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	Guía de entrevista: Clima organizacional para mejorar la gestión pedagógica de una institución educativa de la región La Libertad - 2021		
Dirección domiciliaria:	FCO De Zela 588	Teléfono de domicilio:	
Título profesional/especialidad:	LICENCIADO EN EDUCACIÓN	Teléfono celular:	951559196
Grado académico:	MAGÍSTER EN EDUCACIÓN		
Mención:	PEDAGOGÍA UNIVERSITARIA		
Firma:		Lugar y fecha:	

ANEXO 5: Desgravación de entrevistas

Entrevista 1. Br. Wilder Rubén Vaca de la Cruz

1. Presentación del Entrevistador

Tenga usted muy buenos tardes siendo el día 08 de junio a las 7:03 p.m., mi nombre es Carmen Leonilda Castillo Tamayo, docente de profesión, estoy realizando la Maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo y me encuentro realizando un estudio que consiste conocer cómo el clima organizacional mejora la gestión pedagógica de una institución educativa.

En este sentido, siéntase libre de expresar sus opiniones, compartiendo sus ideas y experiencias como especialistas y/o docentes de estudiantes del nivel primaria. No se calificará de correcto o incorrecto, lo que prevalecerá es su punto de vista.

Para fines de codificación y análisis de la información, esta entrevista será grabada y permitirá la fluidez de la misma, cómo se indicó previamente en el documento de consentimiento informado de participación que usted firmó.

¿Autoriza usted grabar esta conversación?

Si

Agradezco de antemano su participación.

2. Datos personales del entrevistado

a. ¿Cuál es su nombre?

Wilder Rubén Vaca de la Cruz

b. ¿Cuál es su profesión? ¿Qué grado académico tiene?

Docente de Educación primaria. Bachiller en Educación primaria.

c. ¿En qué institución labora?

En la I. E N° 80226 Santa Bárbara

d. ¿Cuál es su cargo actual?

Docente de aula.

3. Aproximación a las categorías de estudio:

a. Al escuchar la siguiente frase:

Clima organizacional; ¿qué es lo primero que se le viene a la mente?

Eh, el clima organizacional para mí es una opinión sobre las emociones que tienen los profesores, directivos sobre cómo está llevándose a cabo la organización del trabajo.

b. Y gestión pedagógica; ¿Qué concepto tiene de esto?

Gestión pedagógica para mí son coordinaciones que tienen los docentes para llegar a metas u objetivos que se hayan propuesto.

4. Guía de preguntas Categoría 1: Clima organizacional

El sentido de pertenencia, se fortalece a medida que una persona se sienta parte de un grupo y, por ende, ayude, colabore y se identifique con las actividades programadas dentro de su institución.

1. ¿Qué tan identificado se siente con sus compañeros de grupo del cual forma parte y con las actividades programadas por la institución educativa en estos tiempos de pandemia? ¿por qué?

Yo me siento muy identificada profesora, porque, las actividades programadas se plantean por mes, ahí tenemos el recojo de qaliwarma, la implementación y difusión de las tabletas y también la aplicación que lo hacen los docentes, constantes capacitaciones que tenemos. Esto nos ayuda a que los docentes nos sintamos más identificados con el trabajo que estamos haciendo para que posteriormente, refleje eso en los aprendizajes que están teniendo nuestros niños para que puedan ir mejorando, por eso se nos recomienda capacitarse actualizarse a través de los cursos Perú Educa para que nosotros mismos nos autoformemos y así podamos seguir mejorando en nuestra labor docente.

2. ¿Describa cómo calificaría la colaboración entre el director y los docentes durante la práctica pedagógica?

Hay ayuda mutua tanto del director como de los docentes. Todos participamos en las reuniones colegiadas, cumplimos con sus actividades, cuando a los docentes nuevos se les presenta algunas dificultades consultan con el director o con los docentes nombrados para solucionar sus dudas, así mismo, los documentos que lleguen a dirección lo analizamos entre todos y damos nuestro punto de vista, llegando a una sola decisión en beneficio de todos. Se podría decir que existe trabajo en equipo.

Que bien profesor...

El reconocimiento laboral produce una satisfacción personal en cada ser humano por cual, se sentirá feliz realizando su trabajo y más aún cuando siente que sus aportes como profesional son reconocidos positivamente para la organización.

3. ¿Describa cómo reconocen y estimulan su labor docente dentro de su institución educativa?

Ese punto se tocó en una reunión colegiada por parte de un docente, mencionó que está participando en los cursos de Perú educa. Dijo que de vez en cuando sería bueno que nos felicite por el trabajo que estamos haciendo. Pienso que a todos nos hizo reflexionar, desde ese entonces el director nos escribe comentarios positivos cuando compartimos información en la plataforma patlet. Así mismo, nos revisan que profesor subió algo nuevo en su drive y en las reuniones colegiadas se nos felicita, creo que de esa manera los docentes sentimos que nuestro trabajo es reconocido y valorado no solo por el director sino también por todos los docentes que formamos parte de la institución. También la información que se comparte en el grupo de WhatsApp, los docentes agradecemos ya que nos mantenemos informados sobre los documentos. El director nos ayuda y nosotros también a él.

4. ¿Qué actividades de mejora propone como parte de su labor docente en su institución educativa las cuales conduzcan a ser reconocido? ¿Cuáles son las más importantes y por qué?

Según la directiva 155 que ha salido recientemente, lo que estamos realizando ahora es la utilización del drive porque la Ugel actualmente está revisando ya no las carpetas en físico o en su computadora sino ahora quiere una dirección, un enlace para que puedan entrar entonces lo primero que se hace es que todos los docentes tengan su drive, ya lo conseguimos, lo segundo es que los docentes de cuarto, quinto y sexto se capaciten en el uso de las tabletas, eso también es una fortaleza para que luego ellos repliquen a sus estudiantes y a los demás colegas con el propósito de mejorar tanto el aprendizaje de los estudiantes como la práctica pedagógica.

Existen estudios en que demuestran que las relaciones interpersonales son importantes para un buen clima organizacional.

5. ¿Describa cómo resuelven los conflictos que existen en su institución educativa en estos tiempos de pandemia?

Bueno, los conflictos nosotros lo resolvemos siempre con comunicación. Por mi parte no me pego mucho a la ley, pero tampoco soy muy flexible, me coloco en un punto medio donde se pueda conversar lo que les está molestando. En ocasiones converso con algunos colegas y reclaman por ejemplo porque ingresaron tarde a la reunión zoom, entonces yo les hablo que todos tenemos x problemas, llegamos a comprender, y así como bromeando les digo que no debemos tomar las cosas tan a pecho que hay que comprender que a veces la otra persona tiene problemas y no debemos molestarse rápido sino hay que primero conocer que problemas tienen dialogar con ellos y luego recién sacar conclusiones.

6. ¿Por qué es importante el respeto mutuo entre el director y los docentes durante las reuniones colegiadas y fuera de ellas?

Ah, el respeto es muy importante pues, porque si el profesor en este caso el director le está haciendo algunas sugerencias sobre su trabajo siempre de un modo respetuoso el profesor si entiende y será también muy respetuoso de su trabajo del director, a mí me ha sucedido en alguna ocasión cuando recién empecé a trabajar, los padres de familia nos colmaban la paciencia y terminábamos por explotar. Hoy en día, converso bastante con el director el resto de colegas y tratamos de mantener las relaciones cordiales para cultivar el respeto mutuo por ambas partes. Porque si gritamos, imponemos tarea tras tarea como si fuéramos niños escolares entonces los docentes nos vamos cansar o nos vamos a sentir incómodos, y no directamente se le hará saber al director, sino que podría comentarse entre los colegas y empezaría las dificultades, entonces lo que se quiere aquí es ir de a poquitos para que todos nos sintamos satisfechos.

En toda institución se ejerce un tipo de liderazgo, el cual puede conllevar a tener buena comunicación, a sentirse reconocido y generar un clima positivo dentro de ella.

En el contexto actual:

7. ¿Describa cómo debe ser la comunicación entre el director y los docentes de la institución educativa para lograr un buen liderazgo?

Claro, bueno, yo no sabría decir si es buen liderazgo, pero, el tipo de comunicación que yo utilizo es horizontal, es decir que yo no me siento superior a los demás y tampoco menosprecio a nadie, el trato con ellos debe ser horizontal ambos tenemos nuestros defectos, nuestros errores y en la reuniones o llamadas que hacemos siempre tenemos ese trato, y por ese lado no hay ningún problema nos llevamos bien, se puede decir que hay un liderazgo democrático. Muy poco que impone, se lleva el tema a los docentes se toma la dedición en conjunto. Por ejemplo, recientemente se dialogó como vamos a sustentar el trabajo del mes se puso a votación ganando la mayoría para presentar producto en vez del informe.

8. ¿De qué manera se pueden tomar decisiones sin afectar a los demás?

Porque, si las decisiones se toman de manera coordinada el docente no se va a sentir asfixiado con tanto trabajo, el docente se sentirá más ligero y al contrario cuando ayudamos entre todos podemos cumplir con los objetivos que nos hemos trazado como institución, y si tomamos decisiones sin comunicar talvez, afectamos de manera emocional a la otra persona y no cumplirá con su trabajo y por ende no ayudará a cumplir con las metas de la institución.

Actualmente, en el contexto que estamos viviendo, los docentes se han visto en la necesidad de diseñar su planificación curricular de manera diferente, pero, siempre teniendo en cuenta el diagnóstico y las necesidades de sus estudiantes.

9. ¿Describe cómo organiza su Planificación Curricular en estos tiempos de pandemia?

Para hacer primero mi planificación curricular, hice mi diagnóstico, no me refiero solamente al diagnóstico que hicimos en el mes de marzo, abril sino también antes de iniciar cada experiencia de aprendizaje porque trabajamos por experiencias, entonces antes de iniciar evaluó como es que los niños empiezan esa experiencia, que aprendieron de la anterior con una pequeña prueba o pregunta respuesta, les pregunto que han aprendido o que dificultades han tenido y eso me sirve de insumo para plantear la próxima experiencia. Luego utilizo la web, otros docentes pueden utilizar la radio, etc. Y finalmente evaluó el producto que se obtenga al usar la web o radio.

10. ¿Por qué es importante contextualizar las experiencias de aprendizaje propuestas por el Minedu para enseñar a sus estudiantes?

Por ejemplo, en educación primaria lo tomo de zona urbana esas experiencias lo contextualizo y lo adapto de acuerdo a la realidad de mis estudiantes, la idea es que el niño lo entienda, lo comprenda y aprenda un poquito más de repente no al 100% que queremos, pero, por lo menos el niño dice de tal experiencia aprendí por ejemplo a elaborar mi álbum sobre la higiene, entonces, aunque es poco, pero por lo menos llevan esa idea.

En el contexto que actualmente nos encontramos, los docentes, utilizan diversas estrategias para lograr aprendizajes significativos en sus estudiantes.

11. ¿Qué herramientas tecnológicas utiliza en su práctica pedagógica?, ¿Cuál de ellas le han generado más éxito y por qué?

Bueno, actualmente antes de la llegada de las tabletas estuve utilizando el WhatsApp, utilizaba mucho el WhatsApp y sus aplicaciones a través de ellas enviaba imágenes, videítos se reenviaba sus evidencias con algunas sugerencias para que ellos mismos lo corrijan, así mismo ellos volvían a enviar sus evidencias con las correcciones ya hechas por ese lado el WhatsApp me ha servido mucho. Ahora que han llegado las Tablet para los estudiantes es como si tuviera una ayuda más porque no solo se utiliza las aplicaciones, sino que también se orienta a los estudiantes a que revisen las experiencias de aprendizaje antes de la clase, es decir el estudiante inicia su clase del día ya con un saber previo. Para mí el WhatsApp y la Tablet me están dando mejores resultados para la comunicación con mis estudiantes.

12. ¿Por qué considera pertinente utilizar la estrategia “Aprendo en casa” en la enseñanza- aprendizaje de sus estudiantes en estos tiempos de pandemia?

Eh, la estrategia de aprendo en casa en año pasado no era tan buena, porque nos separaba tanto de la televisión como de la web y la radio. Este año la estrategia aprendo en casa, ha mejorado por ejemplo si bien es cierto que algunas veces hay temas que difieren, pero casi todos trabajamos en la misma

línea tanto la web, radio y la televisión, y es importante porque nos da la experiencia la cual nosotros conociendo la realidad de nuestros estudiantes podemos ir adaptándolas, mejorándolas para el niño pueda ir mejorando en su aprendizaje y nosotros nos vamos a sentir más contentos sobre todo lograr que participen el 100% porque si no participan el 100% ahí está el problema.

Un buen docente, no solo evalúa el aprendizaje de sus estudiantes, sino que también realiza una reflexión en cuanto a su práctica pedagógica.

13. ¿Qué tan satisfecho se siente con su labor docente y con los logros de aprendizaje de sus estudiantes en la educación a distancia? ¿Por qué?

Bueno de los 19 niños que tengo a mi cargo me comunico con 18. Entonces es un alto porcentaje en mi opinión, pero ese uno todavía no hay comunicación. Lo que quiero decir es que estos niños están más conectados al igual que sus padres son más abiertos a que yo les llame o ellos me llamen, están pendientes y eso me hace sentir bien, pues no estoy como rogando a que ojalá el niño me atienda al contrario si no llamo al niño el me llama. Por ese lado me hace sentir bien porque siento que se está logrando aprendizajes significativos en mis estudiantes gracias al apoyo de los padres.

Finalmente, 14. ¿Qué recomendaciones daría para mejorar la enseñanza-aprendizaje de los estudiantes en la educación a distancia?, ¿Por qué?

Primero, no llenarle al niño de mucha tarea porque eso al niño le cansa ya que no tiene al profesor al lado para que le explique.

Las actividades deben ser dosificadas y más lo que se quiere la calidad más que la cantidad, porque si llenamos al niño con cantidad se cansa y no trabajará.

Ver el momento y el lugar donde nosotros podamos comunicarnos con él, es bueno plantear un horario sí, pero también debe ser de manera flexible para poder llegar al niño y que el niño llegue a nosotros. Ya que muchos no se pueden comunicar por la mañana se debe comunicar por la tarde.

Muchas gracias por su colaboración y participación en la presente investigación.

Entrevista 2. Héctor Emilio Portales Corrales

1. Presentación del Entrevistador

Tenga usted muy buenos tardes siendo el día 08 de junio a las 8 p.m., mi nombre es Carmen Leonilda Castillo Tamayo, docente de profesión, estoy realizando la Maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo y me encuentro realizando un estudio que consiste conocer cómo el clima organizacional mejora la gestión pedagógica de una institución educativa.

En este sentido, siéntase libre de expresar sus opiniones, compartiendo sus ideas y experiencias como especialistas y/o docentes de estudiantes del nivel primaria. No se calificará de correcto o incorrecto, lo que prevalecerá es su punto de vista.

Para fines de codificación y análisis de la información, esta entrevista será grabada y permitirá la fluidez de la misma, cómo se indicó previamente en el documento de consentimiento informado de participación que usted firmó.

¿Autoriza usted grabar esta conversación?

Sí, claro.

Agradezco de antemano su participación.

2. Datos personales del entrevistado

a. ¿Cuál es su nombre?

Héctor Emilio Portales Corrales

b. ¿Cuál es su profesión? ¿Qué grado académico tiene?

Docente de educación Primaria. Licenciado en Educación Primaria.

c. ¿En qué institución labora?

En la I. E N° 80226 Santa Bárbara

d. ¿Cuál es su cargo actual?

Docente de aula.

3. Aproximación a las categorías de estudio:

a. Al escuchar la siguiente frase:

Clima organizacional; ¿qué es lo primero que se le viene a la mente?

Es el ambiente generado por las emociones de los miembros de una organización.

b. Y gestión pedagógica; ¿Qué concepto tiene de esto?

Para mí la gestión pedagógica es un proceso que facilita la orientación y coordinación de las acciones que despliegan los docentes para lograr los objetivos propuestos.

4. Guía de preguntas Categoría 1: Clima organizacional

El sentido de pertenencia, se fortalece a medida que una persona se sienta parte de un grupo y, por ende, ayude, colabore y se identifique con las actividades programadas dentro de su institución.

1. ¿Qué tan identificado se siente con sus compañeros de grupo del cual forma parte y con las actividades programadas por la institución educativa en estos tiempos de pandemia? ¿por qué?

Me siento muy identificado con todos mis colegas ya que trabajamos en equipo, nos ayudamos cuando lo necesitamos. Todos trabajamos colaborando unos con otros en las actividades pedagógicas programadas.

2. ¿Describa cómo calificaría la colaboración entre el director y los docentes durante la práctica pedagógica?

Bueno, yo lo calificaría como buena y eficiente, ya que el director nos está siempre comunicando y apoyando en todas las actividades pedagógicas y en la documentación que se requiera así mismo, nosotros tratamos de cumplir con todas las metas establecidas en beneficio de nuestros estudiantes.

El reconocimiento laboral produce una satisfacción personal en cada ser humano por cual, se sentirá feliz realizando su trabajo y más aún cuando siente que sus aportes como profesional son reconocidos positivamente para la organización.

3. ¿Describa cómo reconocen y estimulan su labor docente dentro de su institución educativa?

Mi labor docente es reconocida a través de la palabra verbal del director, también por el cariño y respeto por parte de los padres de familia los cuales me agradecen por el trabajo que vengo realizando con sus niños.

4. ¿Qué actividades de mejora propone como parte de su labor docente en su institución educativa las cuales conduzcan a ser reconocido? ¿Cuáles son las más importantes y por qué?

Considero que se debe realizar una ceremonia de reconocimiento al docente por su buen desempeño que haya tenido en la institución educativa, también premiar al docente que está en constante innovación, ya que ello, permite crear un clima de competitividad sana para el desarrollo de la labor docente.

Existen estudios en que demuestran que las relaciones interpersonales son importantes para un buen clima organizacional.

5. ¿Describe cómo resuelven los conflictos que existen en su institución educativa en estos tiempos de pandemia?

Bueno, los conflictos siempre van a existir, pero la mejor manera de resolverlos es a través de la comunicación entre todos los docentes siempre llegando a una buena decisión sin afectar a nadie.

6. ¿Por qué es importante el respeto mutuo entre el director y los docentes durante las reuniones colegiadas y fuera de ellas?

Considero que el respeto mutuo es la base para llevar buenas relaciones interpersonales entre todos los integrantes de la organización. Sin el respeto se puede desgastar el clima institucional generando mucho resentimiento y descontentos entre los integrantes de una institución.

En toda institución se ejerce un tipo de liderazgo, el cual puede conllevar a tener buena comunicación, a sentirse reconocido y generar un clima positivo dentro de ella.

En el contexto actual:

7. ¿Describe cómo debe ser la comunicación entre el director y los docentes de la institución educativa para lograr un buen liderazgo?

Bueno, la comunicación debe ser recíproca, verdadera y permanente entre todos los integrantes de la institución educativa para mantener un buen clima de trabajo, así como también ejercer un buen liderazgo por parte del director. En si debe existir una comunicación horizontal entre ambos (director- docente).

Bien profesor

8. ¿De qué manera se pueden tomar decisiones sin afectar a los demás?

Para tomar una decisión lo primero que debe resaltar es el análisis de las ventajas y desventajas que estas puedan traer como consecuencia. Entonces, debemos tomar decisiones siempre en comunicación con los demás.

Claro profesor

Actualmente, en el contexto que estamos viviendo, los docentes se han visto en la necesidad de diseñar su planificación curricular de manera diferente, pero, siempre teniendo en cuenta el diagnóstico y las necesidades de sus estudiantes.

9. ¿Describe cómo organiza su Planificación Curricular en estos tiempos de pandemia?

Bueno, mi planificación curricular lo realizo teniendo en cuenta la propuesta y el material enviado por el Minedu de la estrategia Aprendo en casa, lo adecuo y lo contextualizo de acuerdo al contexto y las necesidades de mis estudiantes. Todo ello se organiza teniendo en cuenta la parte emocional de los estudiantes y también de las herramientas tecnológicas que posean dichos estudiantes.

10. ¿Por qué es importante contextualizar las experiencias de aprendizaje propuestas por el Minedu para enseñar a sus estudiantes?

Bueno, considero que es importante contextualizar porque los estudiantes obtienen mejores aprendizajes teniendo en cuenta su cultura y las costumbres de su comunidad, a parte, las experiencias de la estrategia aprendo en casa, vienen de manera general y pues debemos tener en cuenta que no todos los estudiantes tienen el mismo contexto, es por ello que se debe contextualizar de acuerdo a su realidad.

En el contexto que actualmente nos encontramos, los docentes, utilizan diversas estrategias para lograr aprendizajes significativos en sus estudiantes.

11. ¿Qué herramientas tecnológicas utiliza en su práctica pedagógica?, ¿Cuál de ellas le han generado más éxito y por qué?

Eh, utilizo el Word, Excel, el celular y los aplicativos que este tiene, dentro de los aplicativos el que más me ha funcionado es el WhatsApp por la rapidez que llega la información, a parte que también podemos enviar videos, imágenes, audios y también nos podemos comunicar con los estudiantes y sus familias.

12. ¿Por qué considera pertinente utilizar la estrategia “Aprendo en casa” en la enseñanza- aprendizaje de sus estudiantes en estos tiempos de pandemia?

Bueno, yo lo considero muy pertinente ya que en estos tiempos de pandemia está al alcance de todos los docentes y también de los estudiantes y de esa manera podemos desarrollar competencias, capacidades y desempeños sin poner en riesgo nuestra salud.

Un buen docente, no solo evalúa el aprendizaje de sus estudiantes, sino que también realiza una reflexión en cuanto a su práctica pedagógica.

13. ¿Qué tan satisfecho se siente con su labor docente y con los logros de aprendizaje de sus estudiantes en la educación a distancia? ¿Por qué?

Bueno, hasta el momento no estoy están satisfecho porque no he logrado llegar o tener comunicación con todos mis estudiantes ya que muchos de ellos viven en zonas alejadas de la comunidad, por otro lado, no todos los estudiantes envían sus evidencias lo cual no puedo ver los avances que van teniendo con respecto a las actividades que se está trabajando.

Bien profesor

Finalmente, 14. ¿Qué recomendaciones daría para mejorar la enseñanza-aprendizaje de los estudiantes en la educación a distancia?, ¿Por qué?

Bueno, en base a mi experiencia lo que podría recomendar es buscar nuevos medios de comunicación con los estudiantes, buscar apoyo por parte de las autoridades para que nos brinden apoyo en cuanto a la conectividad. Por otro lado, dar seguimiento al estudiante para evitar la deserción escolar.

Muchas gracias por su colaboración y participación en la presente investigación.

Entrevista 3. Edward Orlando Rodríguez Layza

1. Presentación del Entrevistador

Tenga usted muy buenos tardes siendo el día 09 de junio a las 7:00 p.m., mi nombre es Carmen Leonilda Castillo Tamayo, docente de profesión, estoy realizando la Maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo y me encuentro realizando un estudio que consiste conocer cómo el clima organizacional mejora la gestión pedagógica de una institución educativa.

En este sentido, siéntase libre de expresar sus opiniones, compartiendo sus ideas y experiencias como especialistas y/o docentes de estudiantes del nivel primaria. No se calificará de correcto o incorrecto, lo que prevalecerá es su punto de vista.

Para fines de codificación y análisis de la información, esta entrevista será grabada y permitirá la fluidez de la misma, cómo se indicó previamente en el documento de consentimiento informado de participación que usted firmó.

¿Autoriza usted grabar esta conversación?

Sí, claro

Agradezco de antemano su participación.

2. Datos personales del entrevistado

a. ¿Cuál es su nombre?

Edwar Orlando Rodríguez Layza

b. ¿Cuál es su profesión? ¿Qué grado académico tiene?

Docente de Educación primaria. Licenciado en Educación Primaria.

c. ¿En qué institución labora?

En la I. E N° 80226 Santa Bárbara

d. ¿Cuál es su cargo actual?

Docente de Educación Física.

3. Aproximación a las categorías de estudio:

a. Al escuchar la siguiente frase:

Clima organizacional; ¿qué es lo primero que se le viene a la mente?

Bueno, en el clima organizacional lo que se me viene a la mente viene a ser el ambiente en el cual se comparte diversas actividades con todos los docentes dentro de la institución, en si compartimos mucho más que actividades por ejemplo cumpleaños, y si deseamos realizar algo ahí estamos todos, etc.

b. Y gestión pedagógica; ¿Qué concepto tiene de esto?

Bueno, la gestión pedagógica, mayormente viene hacer el trabajo que realizamos en aula, es un instrumento que nos va a permitir un trabajo en equipo para mejorar y llegar a los objetivos que todos en conjunto nos trazamos.

4. Guía de preguntas Categoría 1: Clima organizacional

El sentido de pertenencia, se fortalece a medida que una persona se sienta parte de un grupo y, por ende, ayude, colabore y se identifique con las actividades programadas dentro de su institución.

1. ¿Qué tan identificado se siente con sus compañeros de grupo del cual forma parte y con las actividades programadas por la institución educativa en estos tiempos de pandemia? ¿por qué?

Bueno, yo me siento tan identificado a pesar que estamos trabajando virtualmente me siento muy identificado con la institución educativa, con los colegas mismos, a veces estamos en la comunicación preguntando si tal o cual alumno participa o no participa, eh, a pesar de todo esto estamos identificados con los trabajos colegiados con el fin de llevar adelante a la institución educativa y en equipo para mejor y llegar a los objetivos que este año nos hemos trazado en bien de la institución educativa.

Bien profesor ¿tiene comunicación con todos sus colegas?

Me comunico con la mayoría de los docentes.

2. ¿Describa cómo calificaría la colaboración entre el director y los docentes durante la práctica pedagógica?

Creo que el director si está colaborando con todos los colegas ya que, en las reuniones colegiadas le hacemos algunas consultas u orientaciones y el si nos orienta y nos ayuda en lo que necesitemos. Entonces yo como docente que formo parte de la institución lo calificaría a la colaboración entre nosotros los docentes y nuestro director como buena. Estamos yendo a buen paso.

Qué bueno profesor...

El reconocimiento laboral produce una satisfacción personal en cada ser humano por cual, se sentirá feliz realizando su trabajo y más aún cuando siente que sus aportes como profesional son reconocidos positivamente para la organización.

3. ¿Describe cómo reconocen y estimulan su labor docente dentro de su institución educativa?

Bueno, el reconocimiento que siempre nos está brindando el director es felicitando por nuestro trabajo, preguntando si llamamos o no llamamos a nuestros estudiantes, pues nos felicita a cada uno de los docentes. con esa felicitación nos da más ánimos para trabajando en bien de nuestros estudiantes.

Bien profesor

4. ¿Qué actividades de mejora propone como parte de su labor docente en su institución educativa las cuales conduzcan a ser reconocido? ¿Cuáles son las más importantes y por qué?

Eh, bueno que haya más comunicación con los padres de familia, que los estudiantes sean más partícipes en las actividades educativas y como docente también seguir con todas las actividades que uno se ha propuesto y ser siempre puntual con los estudiantes al momento de dar sus actividades en bien de ellos.

Existen estudios en que demuestran que las relaciones interpersonales son importantes para un buen clima organizacional.

5. ¿Describe cómo resuelven los conflictos que existen en su institución educativa en estos tiempos de pandemia?

Bueno, conflictos siempre hay la forma de resolverlos es a través de charlas, con ayuda de un psicólogo también nos ayudaría bastante, otro sería tratar de mejorar nuestro clima laboral dialogando entre todos para no llegar a los conflictos. En sí, lo resolvemos a través de mucho diálogo.

claro

6. ¿Por qué es importante el respeto mutuo entre el director y los docentes durante las reuniones colegiadas y fuera de ellas?

Yo creo que el respeto mutuo se debe dar siempre, hacia el director es muy importante ya que es líder y debe partir por él, para mejorar el clima institucional. Si no hay respeto se pueden dar malos comentarios a espaldas del director o los colegas, entonces, es necesario tener mucho dialogo entre todos y respetarse ambos para seguir con los metas de la institución.

Bien profesor

En toda institución se ejerce un tipo de liderazgo, el cual puede conllevar a tener buena comunicación, a sentirse reconocido y generar un clima positivo dentro de ella.

En el contexto actual:

7. ¿Describe cómo debe ser la comunicación entre el director y los docentes de la institución educativa para lograr un buen liderazgo?

Yo creo que el liderazgo debe ser no solamente en la documentación sino también se debe compartir más cosas como por ejemplo se debe dar oportunidades hacia los docentes ayudando, apoyando y sobre todo teniendo una comunicación horizontal entre el director y los docentes en todas las actividades de la institución. Digo que hay una comunicación horizontal porque el director está viendo las actividades de gestión y en el ámbito pedagógico con los docentes y siempre nos consulta a cada uno de nosotros antes de tomar alguna decisión siempre en beneficio de todos

8. ¿De qué manera se pueden tomar decisiones sin afectar a los demás?

Yo creo que las decisiones deben ser tomadas en conjunto con todos los participantes, porque si yo tomo una decisión por mi propia cuenta, y luego los informo a los demás, incluso les voy a coger desinformados por lo cual les voy a causar molestia, enojo y no van a estar conformes. Por ello, considero que las decisiones se deben tomar en conjunto para llegar a un acuerdo en común evitando malestares.

Actualmente, en el contexto que estamos viviendo, los docentes se han visto en la necesidad de diseñar su planificación curricular de manera diferente, pero, siempre teniendo en cuenta el diagnóstico y las necesidades de sus estudiantes.

9. ¿Describe cómo organiza su Planificación Curricular en estos tiempos de pandemia?

Cuando planificamos debemos tener en cuenta las necesidades de los estudiantes, ahora en pandemia no darle mucha tarea, reducir, resumir lo más importante, pero de acuerdo al contexto del estudiante para que lo puede entender, comprender y pueda desarrollarlo para que así el estudiante logre su propósito de aprendizaje que como docentes planificamos.

10. ¿Por qué es importante contextualizar las experiencias de aprendizaje propuestas por el Minedu para enseñar a sus estudiantes?

Es importante contextualizar las experiencias porque el Minedu lo realiza de manera general pero no sabe la realidad, por ejemplo, en nuestra institución educativa que es rural es distinto. Es por ello que nosotros los docentes debemos contextualizar de acuerdo a la necesidad del estudiante, a la realidad y de acuerdo con el material audiovisual que cuente la comunidad para que el estudiante pueda aprender.

En el contexto que actualmente nos encontramos, los docentes, utilizan diversas estrategias para lograr aprendizajes significativos en sus estudiantes.

11. ¿Qué herramientas tecnológicas utiliza en su práctica pedagógica?, ¿Cuál de ellas le han generado más éxito y por qué?

Herramientas tecnológicas tenemos diversas como, por ejemplo: zoom, google meet, WhatsApp, mensajes de texto, pero de acuerdo a la realidad de la institución educativa es muy difícil por la señal de internet. Entonces las que hasta el momento me está generando mayor éxito son el WhatsApp, llamada telefónica, mensaje y mensaje de texto con eso estoy logrando que mis estudiantes de comuniquen conmigo y realicen sus actividades de aprendizaje.

12. ¿Por qué considera pertinente utilizar la estrategia “Aprendo en casa” en la enseñanza- aprendizaje de sus estudiantes en estos tiempos de pandemia?

La estrategia de aprendo en casa se dio por motivos de la pandemia que estamos viviendo en estos tiempos, tenemos que formar parte y utilizarla ya que nos ayuda mucho a dar las clases al estudiante. Considero que es buena la estrategia ya que es fructífero porque nos orienta a los docentes a como dosificar las experiencias de aprendizaje para trabajar con nuestros estudiantes.

Un buen docente, no solo evalúa el aprendizaje de sus estudiantes, sino que también realiza una reflexión en cuanto a su práctica pedagógica.

13. ¿Qué tan satisfecho se siente con su labor docente y con los logros de aprendizaje de sus estudiantes en la educación a distancia? ¿Por qué?

Bien, profesora yo me siento satisfecho con el trabajo que estoy realizando como docente con mis estudiantes, utilizo diversas estrategias para enseñar a mis estudiantes y evalúo cuál de ellas si me funciona o no, en caso no funcione cambio de estrategia con la finalidad de llegar a la gran mayoría de mis estudiantes. En cuanto a mis estudiantes estoy satisfecho ya que la gran mayoría logra enviar sus evidencias y en base a ello yo puedo evaluar cuanto el estudiante está avanzando y si la estrategia que estoy usando me está funcionando. Eso hago a manera de reflexión.

Finalmente, 14. ¿Qué recomendaciones daría para mejorar la enseñanza- aprendizaje de los estudiantes en la educación a distancia?, ¿Por qué?

Bueno, la primera recomendación seria lograr la conexión con todos los estudiantes para llegar al 100% para mejorar como docente, seguir animándoles emocionalmente, seguir dialogando con los padres de familia que sigan acompañando a sus hijos en la estrategia aprendo en casa, y seguir fortaleciéndonos para lograr los objetivos propuestos.

Muchas gracias por su colaboración y participación en la presente investigación.

Entrevista 4. Maribel Reyes Esquivel

1. Presentación del Entrevistador

Tenga usted muy buenos tardes siendo el día 10 de junio a las 8:00 p.m., mi nombre es Carmen Leonilda Castillo Tamayo, docente de profesión, estoy realizando la Maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo y me encuentro realizando un estudio que consiste conocer cómo el clima organizacional mejora la gestión pedagógica de una institución educativa.

En este sentido, siéntase libre de expresar sus opiniones, compartiendo sus ideas y experiencias como especialistas y/o docentes de estudiantes del nivel primaria. No se calificará de correcto o incorrecto, lo que prevalecerá es su punto de vista.

Para fines de codificación y análisis de la información, esta entrevista será grabada y permitirá la fluidez de la misma, cómo se indicó previamente en el documento de consentimiento informado de participación que usted firmó.

¿Autoriza usted grabar esta conversación?

Sí, claro

Agradezco de antemano su participación.

2. Datos personales del entrevistado

a. ¿Cuál es su nombre?

Maribel Reyes Esquivel

b. ¿Cuál es su profesión? ¿Qué grado académico tiene?

Profesora de Educación Primaria. Bachiller en Educación Primaria.

c. ¿En qué institución labora?

En la I. E N° 80226 Santa Bárbara. Distrito de Sartimbamba.

d. ¿Cuál es su cargo actual?

Docente de aula.

3. Aproximación a las categorías de estudio:

a. Al escuchar la siguiente frase:

Clima organizacional; ¿qué es lo primero que se le viene a la mente?

Bueno, promover un ambiente laboral adecuado entre todos los agentes educativos (director, docentes, estudiantes y padres de familia)

b. Y gestión pedagógica; ¿Qué concepto tiene de esto?

Bueno, la gestión pedagógica sería el trabajo en el cual nosotros nos desarrollamos, tanto con los estudiantes, documentación y planificación.

4. Guía de preguntas Categoría 1: Clima organizacional

El sentido de pertenencia, se fortalece a medida que una persona se sienta parte de un grupo y, por ende, ayude, colabore y se identifique con las actividades programadas dentro de su institución.

1. ¿Qué tan identificado se siente con sus compañeros de grupo del cual forma parte y con las actividades programadas por la institución educativa en estos tiempos de pandemia? ¿por qué?

En la institución educativa poco nos conocemos, trabajamos algunos docentes ya años anteriores, pero también hay nuevos, nos conocemos pocos en donde hay poca comunicación y no sabes que le sucede a uno y a otro. En este caso yo me siento identificada con ellos, quiero ayudarles, pero a veces no brindamos esa comunicación, no nos abrimos quizá a conversar con ellos, a preguntarles cómo van con los niños, con el trabajo y por motivo tal vez de la pandemia hay poca comunicación entre nosotros. Claro que a veces nos reunimos en los colegiados, pero básicamente se trabaja temas institucionales mas no se habla de emociones o como hemos llegado a los estudiantes, que estrategias estamos realizando o como nos sentimos, etc. Entonces yo considero que por más que queremos identificarnos más con ellos, pero sino nos comunicamos y no nos conocemos va a ser un poco difícil. Con algunos docentes si hay comunicación y nos apoyamos coordinando los materiales que vamos a enviar a nuestros estudiantes, pero, lo ideal sería tener comunicación con todos.

2. ¿Describa cómo calificaría la colaboración entre el director y los docentes durante la práctica pedagógica?

Bueno, si habría una ayuda, pero podría decirse que falta mucho más. Considero que en estos tiempos debemos organizarnos para ayudarnos entre todos para llegar a un fin que debe ser el logro de aprendizaje de los estudiantes. Entonces yo considero que debe haber más colaboración tanto en los documentos sino también con los problemas que se presentan con los estudiantes.

El reconocimiento laboral produce una satisfacción personal en cada ser humano por cual, se sentirá feliz realizando su trabajo y más aún cuando siente que sus aportes como profesional son reconocidos positivamente para la organización.

3. ¿Describe cómo reconocen y estimulan su labor docente dentro de su institución educativa?

Bueno, por el director cuando nosotros hacemos los colegios trabajamos algunas plataformas utilizamos el patlet, él nos ayuda con palabras de aliento (felicitaciones, gracias) y eso nos motiva a los docentes, en el caso de los padres de familia también como siempre nos comunicamos con ellos, nos brindan agradecimiento por el apoyo que les estamos brindando tanto como mandar las copias, llamadas, mensajes e incluso con el internet que ahora les está ayudando algunos padres.

4. ¿Qué actividades de mejora propone como parte de su labor docente en su institución educativa las cuales conduzcan a ser reconocido? ¿Cuáles son las más importantes y por qué?

Yo creo que debe haber mejor organización en donde podamos cumplir con llegar al estudiante y mejorar su aprendizaje, no solo ver de un aula nomas sino a todos los estudiantes, es decir la ayuda debe ser para todos. También debe haber más empatía, es decir ponerse en el lugar del otro. Sobre todo, por parte del director, a veces en las reuniones nos exige algunos documentos, pero no nos explica, al inicio de año si muy bien nos explicaba, pero ahora creo que se está olvidando, entonces en esa parte si se necesita ser un poco más empáticos, queremos cumplir sí, pero a veces no sabemos cómo hacerlo.

Existen estudios en que demuestran que las relaciones interpersonales son importantes para un buen clima organizacional.

5. ¿Describe cómo resuelven los conflictos que existen en su institución educativa en estos tiempos de pandemia?

Teniendo en cuenta que los conflictos siempre lo vamos a encontrar, entonces se sugiere que cuando haya conflictos debemos comunicarnos, realizar un dialogo y ponerse en el lugar del otro y resolver sin ofender a nadie.

6. ¿Por qué es importante el respeto mutuo entre el director y los docentes durante las reuniones colegiadas y fuera de ellas?

El respeto es muy importante para poder comprenderse para tener un ambiente adecuado, una mejor convivencia y sobre todo para llegar a un fin, lograr algo.

En toda institución se ejerce un tipo de liderazgo, el cual puede conllevar a tener buena comunicación, a sentirse reconocido y generar un clima positivo dentro de ella.

En el contexto actual:

7. ¿Describe cómo debe ser la comunicación entre el director y los docentes de la institución educativa para lograr un buen liderazgo?

Bueno, debe haber una comunicación clara, por ejemplo, en la institución al inicio se nos presentó un plan pedagógico en el cual se nos explicó a grandes rasgos y por eso talvez en el transcurso del tiempo hemos tenido dificultades, algunas partes no lo consideramos otras si, quizá no explicábamos mucho tal cual como el director pedía, pero eso se debe a que no fue claro en la comunicación, también debe ser algo oportuno y no pedir los documentos de un momento para otro, debe darnos un tiempo para poder trabajarlo ya que, realizamos diferentes actividades y allí es que nos genera estrés y talvez no se cumpla con la entrega a tiempo. Es ahí donde el docente se siente incómodo, desesperado y estresado por no cumplir a tiempo y la comunicación se quiebra.

Claro profesora

8. ¿De qué manera se pueden tomar decisiones sin afectar a los demás?

Bueno, siendo empáticos, ponerse en el lugar del otro, analizar la situación sin ofender a nadie sobre todo comprendiendo, viendo su situación y conociendo la realidad del otro, porque a veces podemos explicarme este tema o preséntame este tema, pero a veces el celular esta con baja batería, o talvez nos encontramos en lugares donde no hay conexión. Es por ello que debemos ponerse en el lugar del otro.

Bien profesora

Actualmente, en el contexto que estamos viviendo, los docentes se han visto en la necesidad de diseñar su planificación curricular de manera diferente, pero, siempre teniendo en cuenta el diagnóstico y las necesidades de sus estudiantes.

9. ¿Describa cómo organiza su Planificación Curricular en estos tiempos de pandemia?

La planificación curricular que yo realizo es teniendo en cuenta el programa aprendo en casa, ya que nos presenta plataformas ya sea por la radio, web y también televisión. En mi caso trabajo con la web, ingreso descargo la programación de sexto grado y se elabora fichas de trabajo teniendo en cuenta sus características, necesidades incluso también como en mi aula tengo una niña especial también se adecua su material. También tomo en cuenta la evaluación diagnóstica que se hizo al inicio.

10. ¿Por qué es importante contextualizar las experiencias de aprendizaje propuestas por el Minedu para enseñar a sus estudiantes?

Considero que cada lugar tiene lo suyo, tiene sus costumbres, creencias, los niños presentan diferentes necesidades, niveles de aprendizaje por lo cual es necesario contextualizarlo para que puedan comprenderlo y desarrollar sus actividades.

En el contexto que actualmente nos encontramos, los docentes, utilizan diversas estrategias para lograr aprendizajes significativos en sus estudiantes.

11. ¿Qué herramientas tecnológicas utiliza en su práctica pedagógica?, ¿Cuál de ellas le han generado más éxito y por qué?

Ahora mayormente utilizamos el celular y el aplicativo que mayor utilizo es el WhatsApp, ya que tiene mayor facilidad para el estudiante ahí se puede enviar audios, imágenes, videos, mensajes e incluso se le puede llamar, así como también los niños contestan rápidamente a lo nosotros le escribimos. Entonces la que más me ha funcionado es el WhatsApp. En el caso del zoom por motivos de la señal no funciona mucho a parte que consume bastante internet.

Listo profesora

12. ¿Por qué considera pertinente utilizar la estrategia “Aprendo en casa” en la enseñanza- aprendizaje de sus estudiantes en estos tiempos de pandemia?

Porque nos brinda bastante información importante con distintos casos y también es una plataforma gratis la cual, podemos acceder en cualquier momento. La información que podemos encontrar ahí está de acuerdo con el Currículo Nacional que nosotros trabajamos. Esta estrategia nos orienta para poder realizar nuestras fichas para poder trabajar con el estudiante.

Un buen docente, no solo evalúa el aprendizaje de sus estudiantes, sino que también realiza una reflexión en cuanto a su práctica pedagógica.

13. ¿Qué tan satisfecho se siente con su labor docente y con los logros de aprendizaje de sus estudiantes en la educación a distancia? ¿Por qué?

Bueno, yo siento que estoy haciendo bien mi trabajo, estoy dando todo de mi buscando diversas estrategias de cómo llegar al estudiante, se le llama, se le manda mensajes, etc. Considero que mis estudiantes si están teniendo logros, claro que son pequeños ya que esta nueva forma de enseñar es un poco difícil, no podemos comparar con la presencial, ahí podíamos ver su proceso del estudiante, pero ahora no se puede. En base a las evidencias que ellos me envían puedo constatar que, si están aprendiendo porque dichas evidencias guardan relación con lo que se está trabajando, por ese lado si me siento satisfecha con lo que estoy logrando con mis estudiantes, pero me gustaría llegar a todos.

Finalmente, 14. ¿Qué recomendaciones daría para mejorar la enseñanza- aprendizaje de los estudiantes en la educación a distancia?, ¿Por qué?

Bueno considero que debe haber más comunicación, coordinación con todos los agentes educativos (director, docentes, padres de familia y estudiantes), también debemos planificar nuestras actividades teniendo en cuenta las necesidades de

los estudiantes y utilizar diferentes estrategias para mejorar el aprendizaje del niño.

Muchas gracias por su colaboración y participación en la presente investigación.

Entrevista 5. Carlos Carranza Figueroa

1. Presentación del Entrevistador

Tenga usted muy buenos tardes siendo el día 15 de junio a las 9:00 p.m., mi nombre es Carmen Leonilda Castillo Tamayo, docente de profesión, estoy realizando la Maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo y me encuentro realizando un estudio que consiste conocer cómo el clima organizacional mejora la gestión pedagógica de una institución educativa.

En este sentido, siéntase libre de expresar sus opiniones, compartiendo sus ideas y experiencias como especialistas y/o docentes de estudiantes del nivel primaria. No se calificará de correcto o incorrecto, lo que prevalecerá es su punto de vista.

Para fines de codificación y análisis de la información, esta entrevista será grabada y permitirá la fluidez de la misma, cómo se indicó previamente en el documento de consentimiento informado de participación que usted firmó.

¿Autoriza usted grabar esta conversación?

Si autorizo.

Agradezco de antemano su participación.

2. Datos personales del entrevistado

a. ¿Cuál es su nombre?

Carlos Víctor Carranza Figueroa

b. ¿Cuál es su profesión? ¿Qué grado académico tiene?

Docente de Educación Primaria. Magister en Psicología Educativa.

c. ¿En qué institución labora?

En la I. E N° 80226 del caserío de Santa Bárbara

d. ¿Cuál es su cargo actual?

Director encargado con aula a cargo.

3. Aproximación a las categorías de estudio:

a. Al escuchar la siguiente frase:

Clima organizacional; ¿qué es lo primero que se le viene a la mente?

Las buenas relaciones que existen.

b. Y gestión pedagógica; ¿Qué concepto tiene de esto?

Ahí se involucran todos los actores de la comunidad educativa.

4. Guía de preguntas Categoría 1: Clima organizacional

El sentido de pertenencia, se fortalece a medida que una persona se sienta parte de un grupo y, por ende, ayude, colabore y se identifique con las actividades programadas dentro de su institución.

1. ¿Qué tan identificado se siente con sus compañeros de grupo del cual forma parte y con las actividades programadas por la institución educativa en estos tiempos de pandemia? ¿por qué?

Siempre desde que inicio y desde la primera vez que me reúno con los colegas a partir de marzo que hemos trabajado con ellos, siempre les considero y les sigo considerando como una segunda familia, de esa forma me identifico yo, para mejorar el clima institucional. Sabiendo estamos en tiempos difíciles nadie esperaba eso, es una forma de trabajo y tenemos que adaptarnos y adecuarnos a este sistema remoto todo eso por el bien del padre de familia, de nuestros estudiantes y ello nos conlleva al bien de la comunidad, identificarnos con mis colegas es también ser parte de ello porque todos formamos un solo equipo y establecemos objetivos, fines que queremos que nuestros estudiantes tengan mejores aprendizajes.

Claro profesor

2. ¿Describa cómo calificaría la colaboración entre el director y los docentes durante la práctica pedagógica?

Lo calificaría como equipo de trabajo, donde todos debemos apoyarnos en el sentido de que se establezcan nuestras metas de acuerdo a los instrumentos que manejamos, como por ejemplo el reglamento interno, el PEI, todo eso debe regir en favor de sus estudiantes y también de nuestra comunidad.

Bien profesor.

El reconocimiento laboral produce una satisfacción personal en cada ser humano por cual, se sentirá feliz realizando su trabajo y más aún cuando siente que sus aportes como profesional son reconocidos positivamente para la organización.

3. ¿Describa cómo reconocen y estimulan su labor docente dentro de su institución educativa?

Claro, como estimulamos le comento brevemente, conversando con los padres de familia me dicen que este año se ve diferente, es un cambio de actitud en comparación al año pasado quizá hubo errores, pero veo que están más perennes de mis hijos, de los estudiantes y eso nos gusta dicen los padres de

familia que estemos atentos ahí trabajando. Los mismos padres nos están monitoreando, si están trabajando cada profesor, si llama o no llama y que actividades deja, de ahí tenemos que partir nosotros los docentes ver la necesidad que tiene el estudiante y acercarnos más a sus hijos.

Y usted ¿cómo reconoce la labor de los docentes?

Estamos en un modo excelente, yo rescato la manera en este servicio a distancia la manera de cómo nos estamos adecuando con este trabajo, ha sido difícil si, pero poco a poco vamos mejorando en este año estamos mejores preparados.

4. ¿Qué actividades de mejora propone como parte de su labor docente en su institución educativa las cuales conduzcan a ser reconocido? ¿Cuáles son las más importantes y por qué?

Por el momento elaborar un plan para llegar a una semipresencial con los estudiantes, estar más cerca de ellos, quizá no constante, pero, si nos adecuamos porque los niños ya nos extrañan. Por otro lado, también serviría para mejorar las relaciones interpersonales con los estudiantes y con toda la comunidad, por ellos ven eso, ya están cansados de las clases virtuales y necesitan ya tener contacto con los docentes.

Existen estudios en que demuestran que las relaciones interpersonales son importantes para un buen clima organizacional.

5. ¿Describa cómo resuelven los conflictos que existen en su institución educativa en estos tiempos de pandemia?

Bueno, siempre trato de involucrar cada docente, padre de familia para que den su punto de vista con una comunicación asertiva para fomentar el respeto, todos tenemos derecho a escuchar y ser escuchado porque eso nos va a llevar a fortalecer el clima familiar y sobre todo institucional.

6. ¿Por qué es importante el respeto mutuo entre el director y los docentes durante las reuniones colegiadas y fuera de ellas?

El respeto es la base para llevarnos bien en la comunidad educativa y sobre todo teniendo una comunicación asertiva entre todos nosotros.

En toda institución se ejerce un tipo de liderazgo, el cual puede conllevar a tener buena comunicación, a sentirse reconocido y generar un clima positivo dentro de ella.

En el contexto actual:

7. ¿Describa cómo debe ser la comunicación entre el director y los docentes de la institución educativa para lograr un buen liderazgo?

Bueno, la comunicación siempre tiene que ser asertiva utilizando un vocabulario adecuado hablar el mismo lenguaje y entendernos, mucho va a depender de la comunicación y de las reglas que consideremos en nuestro reglamento interno y también del compromiso que asumamos como docentes.

Bien profesor

8. ¿De qué manera se pueden tomar decisiones sin afectar a los demás?

En primer lugar, con los docentes, la comunicación siempre tiene que ser coordinada con ellos explicándoles cuales son los puntos de vista, las ventajas y desventajas. En ese sentido llegaremos a buenos acuerdos entre ambos.

Actualmente, en el contexto que estamos viviendo, los docentes se han visto en la necesidad de diseñar su planificación curricular de manera diferente, pero, siempre teniendo en cuenta el diagnóstico y las necesidades de sus estudiantes.

9. ¿Describa cómo organiza su Planificación Curricular en estos tiempos de pandemia?

En este tiempo de pandemia estamos trabajando con la plataforma aprendo en casa, entonces teniendo en cuenta las experiencias de aprendizaje que tenemos cada mes, de ahí partimos para elaborar la planificación curricular, pero, para ello hemos tenido que elaborar la evaluación diagnóstica para saber cómo estoy recibiendo a mis estudiantes y como se relaciona ese diagnóstico con las experiencias de aprendizaje que nos plantea el Minedu en la estrategia aprendo en casa.

10. ¿Por qué es importante contextualizar las experiencias de aprendizaje propuestas por el Minedu para enseñar a sus estudiantes?

La plataforma aprendo en casa viene de manera general, si bien es cierto viene para zona rural, pero debemos tener en cuenta que tenemos que en casa zona es diferente la realidad, de acuerdo a ello nosotros tenemos que adecuar contextualizar cada actividad de acuerdo al interés o necesidad que tenga el estudiante.

En el contexto que actualmente nos encontramos, los docentes, utilizan diversas estrategias para lograr aprendizajes significativos en sus estudiantes.

11. ¿Qué herramientas tecnológicas utiliza en su práctica pedagógica?, ¿Cuál de ellas le han generado más éxito y por qué?

Herramientas tecnológicas está ahora en este trabajo a distancia en un inicio se estuvo utilizando los celulares, también se está utilizando las tabletas que fueron entregadas por el Ministerio de Educación, las cuales, nos ayudan como soporte para que nuestros estudiantes reciban parte de sus actividades diarias y también

envíen sus evidencias. También nos sirve para comunicarnos con los padres de familia ya que, su ayuda es primordial en el aprendizaje de los estudiantes.

12. ¿Por qué considera pertinente utilizar la estrategia “Aprendo en casa” en la enseñanza- aprendizaje de sus estudiantes en estos tiempos de pandemia?

La estrategia aprendo en casa nos da bastantes sugerencias como trabajar en sentido de las emociones, eso es primordial. En ese sentido, el estudiante va a ser partícipe de la buena convivencia familiar, las actividades recreativas que quizá desarrollamos en la comunidad y en la familia. Son pautas que nos sugiere el Ministerio de Educación para poder trabajar con los estudiantes en este tiempo de pandemia.

Un buen docente, no solo evalúa el aprendizaje de sus estudiantes, sino que también realiza una reflexión en cuanto a su práctica pedagógica.

13. ¿Qué tan satisfecho se siente con su labor docente y con los logros de aprendizaje de sus estudiantes en la educación a distancia? ¿Por qué?

Hasta ahora yo me siento satisfecho, todavía es un proceso, me gustaría sentirme bien satisfecho, pero, estamos en un proceso de adecuarnos. Me da mucha alegría que mis estudiantes se interrelacionen se comuniquen con sus docentes, todo ello, nos causa mucha alegría y quizá en ese sentido nos anima a seguir trabajando en favor de nuestros estudiantes.

Claro profesor

Finalmente, 14. ¿Qué recomendaciones daría para mejorar la enseñanza- aprendizaje de los estudiantes en la educación a distancia?, ¿Por qué?

Bueno, una recomendación que como docentes es brindar el seguimiento a los estudiantes, si bien es cierto que a veces el estudiante se aleja de la comunicación con los profesores, entonces, ver que está pasando de repente algo está pasando en la casa o inclusive hasta con el mismo docente porque quizá, lo estamos agobiando o estresando con muchas tareas al estudiante y ello puede ser una causa de la deserción escolar. Entonces, como pauta es dar seguimiento al estudiante y a manera de reflexión ver en que estamos fallando.

Muchas gracias por su colaboración y participación en la presente investigación.

Anexo 6: consentimiento informado

Entrevistado 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL PARTICIPANTE

El propósito de este documento es proporcionar al participante una clara explicación de la naturaleza de estudio, así como hacerle de su conocimiento su rol como participante en este estudio.

Esta investigación es realizada por la docente Carmen Leonilda Castillo Tamayo, estudiante de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo -Sede Trujillo, la meta de esta investigación con enfoque cualitativo con un diseño fenomenológico, es conocer cómo el clima organizacional mejora la gestión pedagógica de una institución educativa.

Si usted accedió a participar en esta investigación como lo ha expresado al llenar el anexo A, se le pedirá responder preguntas en una entrevista semiestructurada, la cual tendrá una duración de aproximadamente 50 minutos, siendo grabada por el investigador para luego pueda transcribirse las ideas que usted haya expresado, codificar la información identificando las categorías y subcategorías en componentes que dimensionen y estructuren las variables de estudio.

La participación en este estudio es voluntaria, la información que se recoja será netamente para la investigación, ya que no se utilizara para otro propósito, sus respuestas serán codificadas y pasara a ser parte de los resultados de la investigación.

Por lo anterior, acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por la docente Carmen Leonilda Castillo Tamayo. He sido informado (a) de la meta de estudio, su enfoque y diseño, igualmente se me ha indicado que deberé de responder las preguntas en una entrevista semiestructurada que servirá para la investigación.

Reconozco que la información que proporcione será para esta investigación y no para otros propósitos y que pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido.

WILDER RUBEN VACA DE LA CRUZ
Nombre completo del participante


Firma del participante

DNI: 42167092

Trujillo, 08 de junio del 2021

ANEXO A

FORMATO DE INFORMACIÓN DEL PARTICIPANTE

I. DATOS GENERALES DEL PARTICIPANTE

- 1.1. Apellidos y nombres: VACA DE LA CRUZ, Wilder Rubén
- 1.2. DNI: 42167092
- 1.3. Grado académico: BACHILLER
- 1.4. Profesión: DOCENTE
- 1.5. Experiencia en la labor:
 - I. E. N° 80832 AÑOS 2009 Y 2010
 - I.E. PAMPAS DE HUEREQUEQUE AÑO 2011
 - I.E. CALLUNCHAS AÑO 2012
 - I.E. RAMON CASTILLA AÑO 2013
 - I.E. ANTONIO RAIMONDI AÑO 2014
 - I. E. N° 80832 AÑOS 2015
 - I. E. N° 81934 AÑO 2016
 - I. E. SITABAMBITA AÑO 2017
 - I.E. N° 80226 AÑOS 2018, 2019, 2020
 - I.E. N° 80226 AÑO 2021
- 1.6. Institución educativa donde labora: 80226 SANTA BARBARA
- 1.7. Cargo que desempeña: DOCENTE DE AULA
- 1.8. Dirección: AV. 26 DE MARZO 559 FLORENCIA DE MORA
- 1.9. Teléfono/celular:912727954
- 1.10. Correo: wildervacadelacruz@gmail.com

II. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

- 2.1. Título: Clima organizacional para mejorar la gestión pedagógica en una institución educativa en la Región La Libertad - 2021
- 2.2. Autor o investigador: Docente Carmen Leonilda Castillo Tamayo
- 2.3. Programa de posgrado: Maestría en Administración de la Educación
- 2.4. Institución: Universidad César Vallejo



Firma del experto

DNI: 42167092

Entrevistado 2

CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL PARTICIPANTE

El propósito de este documento es proporcionar al participante una clara explicación de la naturaleza de estudio, así como hacerle de su conocimiento su rol como participante en este estudio.

Esta investigación es realizada por la docente Carmen Leonilda Castillo Tamayo, estudiante de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo -Sede Trujillo, la meta de esta investigación con enfoque cualitativo con un diseño fenomenológico, es conocer cómo el clima organizacional mejora la gestión pedagógica de una institución educativa.

Si usted accedió a participar en esta investigación como lo ha expresado al llenar el anexo A, se le pedirá responder preguntas en una entrevista semiestructurada, la cual tendrá una duración de aproximadamente 50 minutos, siendo grabada por el investigador para luego pueda transcribirse las ideas que usted haya expresado, codificar la información identificando las categorías y subcategorías en componentes que dimensionen y estructuren las variables de estudio.

La participación en este estudio es voluntaria, la información que se recoja será netamente para la investigación, ya que no se utilizara para otro propósito, sus respuestas serán codificadas y pasara a ser parte de los resultados de la investigación.

Por lo anterior, acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por la docente Carmen Leonilda Castillo Tamayo. He sido informado (a) de la meta de estudio, su enfoque y diseño, igualmente se me ha indicado que deberé de responder las preguntas en una entrevista semiestructurada que servirá para la investigación.

Reconozco que la información que proporcione será para esta investigación y no para otros propósitos y que pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido.

Héctor Emilio Corrales Portales

Nombre completo del participante



Firma del participante

DNI: 40029762

Trujillo, 08 de junio del 2021

ANEXO A

FORMATO DE INFORMACIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO

- 1.1. Apellidos y nombres: Corrales Portales Héctor Emilio
- 1.2. DNI: 40029762
- 1.3. Grado académico: Lic. Educación
- 1.4. Profesión: Docente
- 1.5. Experiencia en la labor:
 - I.E Pajablanca-2008
 - I.E Pajablanca-2009
 - I.E Trigobamba-2010
 - I.E N° 80099 Bambamarca-2011
 - I.E N° 80187 Uchuy-2012
 - I.E N° 80187 Uchuy-2013
 - I.E N° 80187 Uchuy-2014
 - I.E N° 80187 Uchuy-2015
 - I.E N° 82104 Collona-2016
 - I.E N° 82008 Manancanchu -2017
 - I.E Rodeopampa -2018
 - I.E N° 80203 Caracmaca -2019
 - I.E N° 80226 Santa Bárbara-2020
- 1.6. Institución educativa donde labora: I.E 80226 Santa Bárbara
- 1.7. Cargo que desempeña: Docente de aula
- 1.8. Dirección: Av. 10 de Julio N° 252 Huamachuco
- 1.9. Teléfono/celular: 99856561
- 1.10. Correo: ~~emiliocorrales@hotmail.com~~

II. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

- 2.1. Título: Clima organizacional para mejorar la gestión pedagógica en una institución educativa en la Región La Libertad - 2021
- 2.2. Autor o investigador: Docente Carmen Leonilda Castillo Tamayo
- 2.3. Programa de posgrado: Maestría en Administración de la Educación
- 2.4. Institución: Universidad César Vallejo



DNI: 40029762

Entrevistado 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL PARTICIPANTE

El propósito de este documento es proporcionar al participante una clara explicación de la naturaleza de estudio, así como hacerle de su conocimiento su rol como participante en este estudio.

Esta investigación es realizada por la docente Carmen Leonilda Castillo Tamayo, estudiante de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo -Sede Trujillo, la meta de esta investigación con enfoque cualitativo con un diseño fenomenológico, es conocer cómo el clima organizacional mejora la gestión pedagógica de una institución educativa.

Si usted accedió a participar en esta investigación como lo ha expresado al llenar el anexo A, se le pedirá responder preguntas en una entrevista semiestructurada, la cual tendrá una duración de aproximadamente 50 minutos, siendo grabada por el investigador para luego pueda transcribirse las ideas que usted haya expresado, codificar la información identificando las categorías y subcategorías en componentes que dimensionen y estructuren las variables de estudio.

La participación en este estudio es voluntaria, la información que se recoja será netamente para la investigación, ya que no se utilizara para otro propósito, sus respuestas serán codificadas y pasara a ser parte de los resultados de la investigación.

Por lo anterior, acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por la docente Carmen Leonilda Castillo Tamayo. He sido informado (a) de la meta de estudio, su enfoque y diseño, igualmente se me ha indicado que deberé de responder las preguntas en una entrevista semiestructurada que servirá para la investigación.

Reconozco que la información que proporcione será para esta investigación y no para otros propósitos y que pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido.

Eduar Orlando Martínez Layza
Nombre completo del participante



Firma del participante
DNI: 45647579

Trujillo, 09 de junio del 2021

ANEXO A

FORMATO DE INFORMACIÓN DEL PARTICIPANTE

I. DATOS GENERALES DEL PARTICIPANTE

- 1.1. Apellidos y nombres: Eduar Orlando Martinez Layza
- 1.2. DNI:45647579
- 1.3. Grado académico: Licenciado en educación primaria
- 1.4. Profesión: Docente de educación primaria
- 1.5. Experiencia en la labor:
 - I.E. N° 80188 Ganzú|
 - I.E. N° 80149 Marcabal Grande
 - I.E. N° 80149 Marcabal Grande
 - I.E. N° 80150 La Victoria
 - I.E. N° 80228 Santabárbara
- 1.6. Institución educativa donde labora: N° 80228 Santabárbara
- 1.7. Cargo que desempeña: Profesor de educación física
- 1.8. Dirección: Marcabal Grande
- 1.9. Teléfono/celular: #956027456
- 1.10. Correo: edumartinezzz29@ Gmail.com

II. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

- 2.1. Título: Clima organizacional para mejorar la gestión pedagógica en una institución educativa en la Región La Libertad - 2021
- 2.2. Autor o investigador: Docente Carmen Leonilda Castillo Tamayo
- 2.3. Programa de posgrado: Maestría en Administración de la Educación
- 2.4. Institución: Universidad César Vallejo



Firma del participante

DNI: 45647579

Entrevistado 4

CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL PARTICIPANTE

El propósito de este documento es proporcionar al participante una clara explicación de la naturaleza de estudio, así como hacerle de su conocimiento su rol como participante en este estudio.

Esta investigación es realizada por la docente Carmen Leonilda Castillo Tamayo, estudiante de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo -Sede Trujillo, la meta de esta investigación con enfoque cualitativo con un diseño fenomenológico, es conocer cómo el clima organizacional mejora la gestión pedagógica de una institución educativa.

Si usted accedió a participar en esta investigación como lo ha expresado al llenar el anexo A, se le pedirá responder preguntas en una entrevista semiestructurada, la cual tendrá una duración de aproximadamente 50 minutos, siendo grabada por el investigador para luego pueda transcribirse las ideas que usted haya expresado, codificar la información identificando las categorías y subcategorías en componentes que dimensionen y estructuren las variables de estudio.

La participación en este estudio es voluntaria, la información que se recoja será netamente para la investigación, ya que no se utilizara para otro propósito, sus respuestas serán codificadas y pasara a ser parte de los resultados de la investigación.

Por lo anterior, acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por la docente Carmen Leonilda Castillo Tamayo. He sido informado (a) de la meta de estudio, su enfoque y diseño, igualmente se me ha indicado que deberé de responder las preguntas en una entrevista semiestructurada que servirá para la investigación.

Reconozco que la información que proporcione será para esta investigación y no para otros propósitos y que pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido.

MARIBEL ESQUIVEL REYES

Nombre completo del participante



Firma del participante

DNI: 44905180

ANEXO A

FORMATO DE INFORMACIÓN DEL PARTICIPANTE

I. DATOS GENERALES DEL PARTICIPANTE

- 1.1. Apellidos y nombres: Esquivel Reyes Maribel
- 1.2. DNI: 44905180
- 1.3. Grado académico: Bachiller
- 1.4. Profesión: Profesor de educación primaria
- 1.5. Experiencia en la labor:
Docente por convenio Municipal
 - I. E. N° 80860 Succha Centro – Cochorco-(marzo – Julio) del 2010.
 - I.E 80918/A1-P-EPM, 24 de junio - Sanagorán (setiembre – diciembre) del 2010.Docente por UGEL:
 - IE. 82005, Caserío de "Pampamarca" Cochorco 2012.
 - IE. 80853, Caserío de "Piedra Grande" Marcabal 2013.
 - IE. 80214, Caserío de "Cerpacuino" Sarín 2014.
 - IE. 82152, Caserío de "Canucubamba" Chugay 2015.
 - IE. SANTA ANA – SAN FRANCISCO DE ASIS, Huamachuco 2016.
 - IE. 82054, Caserío de "Turushmalca" sarín 2017.
 - IE. 82054, Caserío de "llantén" sarín 2018.
 - IE. 80226, Caserío de "Santa Bárbara" Sartimbamba 2019,2020, 2021
- 1.6. Institución educativa donde labora: 80226 Santa Bárbara
- 1.7. Cargo que desempeña: Profesor de aula
- 1.8. Dirección: JR. Julio Basurto N° 315
- 1.9. Teléfono/celular: 913708040
- 1.10. Correo: maesry_1102@hotmail.com

II. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

- 2.1. Título: Clima organizacional para mejorar la gestión pedagógica en una institución educativa en la Región La Libertad - 2021
- 2.2. Autor o investigador: Docente Carmen Leonilda Castillo Tamayo
- 2.3. Programa de posgrado: Maestría en Administración de la Educación
- 2.4. Institución: Universidad César Vallejo



Firma del experto

DNI: 44905180

Entrevistado 5

CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL PARTICIPANTE

El propósito de este documento es proporcionar al participante una clara explicación de la naturaleza de estudio, así como hacerle de su conocimiento su rol como participante en este estudio.

Esta investigación es realizada por la docente Carmen Leonilda Castillo Tamayo, estudiante de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo -Sede Trujillo, la meta de esta investigación con enfoque cualitativo con un diseño fenomenológico, es conocer cómo el clima organizacional mejora la gestión pedagógica de una institución educativa.

Si usted accedió a participar en esta investigación como lo ha expresado al llenar el anexo A, se le pedirá responder preguntas en una entrevista semiestructurada, la cual tendrá una duración de aproximadamente 50 minutos, siendo grabada por el investigador para luego pueda transcribirse las ideas que usted haya expresado, codificar la información identificando las categorías y subcategorías en componentes que dimensionen y estructuren las variables de estudio.

La participación en este estudio es voluntaria, la información que se recoja será netamente para la investigación, ya que no se utilizara para otro propósito, sus respuestas serán codificadas y pasara a ser parte de los resultados de la investigación.

Por lo anterior, acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por la docente Carmen Leonilda Castillo Tamayo. He sido informado (a) de la meta de estudio, su enfoque y diseño, igualmente se me ha indicado que deberé de responder las preguntas en una entrevista semiestructurada que servirá para la investigación.

Reconozco que la información que proporcione será para esta investigación y no para otros propósitos y que pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido.

CARLOS VICTOR CARRANZA FIGUEROA



Nombre completo del participante

Firma del participante

DNI: 42757163

Trujillo, 15 de junio del 2021

ANEXO A

FORMATO DE INFORMACIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO

- 1.1. Apellidos y nombres: Carranza Figueroa Carlos Victor
- 1.2. DNI: 42757163
- 1.3. Grado académico: Magister
- 1.4. Profesión: Profesor de educación primaria
- 1.5. Experiencia en la labor:
 - IE. Caserío de "Collona" Sartimbamba 2009.
 - IE. Caserío de "Surua" Huamachuco 2012.
 - IE. Caserío de "La Conga" Chugay 2013.
 - IE. 82011, Caserío de "Uravacu" Chugay 2014.
 - IE. 80894, Caserío de "San Felipe I" Sartimbamba 2015 -2018.
 - IE. 80064, Caserío de "Chepiz" Sartimbamba 2019.
 - IE. 80641, Caserío de "San Agustín de Chuquiagu" Condormarca 2020
 - IE. 80226, Caserío de "Santa Bárbara" Sartimbamba 2021
- 1.6. Institución educativa donde labora: 80226
- 1.7. Cargo que desempeña: Profesor de aula
- 1.8. Dirección: Prolongación Chacón Becerra Mz. 11 Lq. 12 – Río seco
- 1.9. Teléfono/celular: 992635443
- 1.10. Correo: carlosvic06_libra20@hotmail.com

II. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

- 2.1. Título: Clima organizacional para mejorar la gestión pedagógica en una institución educativa en la Región La Libertad - 2021
- 2.2. Autor o investigador: Docente Carmen Leonilda Castillo Tamayo
- 2.3. Programa de posgrado: Maestría en Administración de la Educación
- 2.4. Institución: Universidad César Vallejo




Prof. Carlos E. Carranza Figueroa
DIRECTOR

Firma del experto

DNI:42757163

Anexo 7: Matriz de resultados

RESULTADO CATEGORIA: CLIMA ORGANIZACIONAL

Tabla 2. Resultados subcategoría: Sentido de pertenencia

PREGUNTA	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4	Entrevistado 5
1. ¿Qué tan identificado se siente con sus compañeros de grupo del cual forma parte y con las actividades programadas por la institución educativa en estos tiempos de pandemia? ¿por qué?	Yo me siento muy identificado, porque, las actividades programadas se plantean por mes, ahí tenemos el recojo de qaliwarma, la implementación y difusión de las tabletas y también la aplicación que lo hacen los docentes, constantes capacitaciones que tenemos. Esto nos ayuda a que los docentes nos sintamos más identificados con el trabajo que estemos haciendo para que posteriormente, refleje eso en los aprendizajes que están teniendo nuestros niños para que puedan ir mejorando, por eso se nos recomienda capacitarse actualizarse a través de los cursos Perú Educa para que nosotros mismos nos autoformemos y así podamos	Me siento muy identificado con todos mis colegas ya que trabajamos en equipo, nos ayudamos cuando lo necesitamos. Todos trabajamos colaborando unos con otros en las actividades pedagógicas programadas.	Bueno, yo me siento tan identificado a pesar que estamos trabajando virtualmente me siento muy identificado con la institución educativa, con los colegas mismos, a veces estamos en la comunicación preguntando si tal o cual alumno participa o no participa, eh, a pesar de todo esto estamos identificados con los trabajos colegiados con el fin de llevar adelante a la institución educativa y en equipo para mejor y llegar a los objetivos que este año nos hemos trazado en bien de la institución educativa.	En la institución educativa poco nos conocemos, trabajamos algunos docentes ya años anteriores, pero también hay nuevos, nos conocemos pocos en donde hay poca comunicación y no sabes que le sucede a uno y a otro. En este caso yo me siento identificada con ellos, quiero ayudarles, pero a veces no brindamos esa comunicación, no nos abrimos quizá a conversar con ellos, a preguntarles cómo van con los niños, con el trabajo y por motivo talvez de la pandemia hay poca comunicación entre nosotros. Claro que a veces nos reunimos en los colegiados, pero básicamente se trabaja temas institucionales mas no se habla de emociones o como hemos llegado a los estudiantes, que estrategias	Siempre desde que inicio y desde la primera vez que me reúno con los colegas a partir de marzo que hemos trabajado con ellos, siempre les considero y les sigo considerando como una segunda familia, de esa forma me identifico yo, para mejorar el clima institucional. Sabiendo estamos en tiempos difíciles nadie esperaba eso, es una forma de trabajo y tenemos que adaptarnos y adecuarnos a este sistema remoto todo eso por el bien del padre de familia, de nuestros estudiantes y ello nos conlleva al bien de la comunidad, identificarnos con mis colegas es también ser parte de ello porque todos formamos un solo equipo y establecemos objetivos, fines que queremos que nuestros estudiantes

	seguir mejorando en nuestra labor docente.			estamos realizando o como nos sentimos, etc. Entonces yo considero que por más que queremos identificarnos más con ellos, pero sino nos comunicamos y no nos conocemos va a ser un poco difícil. Con algunos docentes si hay comunicación y nos apoyamos coordinando los materiales que vamos a enviar a nuestros estudiantes, pero, lo ideal sería tener comunicación con todos.	tengan mejores aprendizajes.
--	--	--	--	---	------------------------------

El E1, opina que se siente muy identificado con sus colegas y con las actividades de la institución y por ello se capacitan, comparten responsabilidades con el fin de mejorar su labor docente. El E2 coincide en que se siente muy identificado porque trabajan en equipo y se ayudan en las actividades pedagógicas. El E3 menciona que se siente muy identificado con sus colegas ya que, se comunican, participan de las reuniones colegiadas y trabajan en equipo para lograr los objetivos que se han trazado. El E4 recalca que hace falta más comunicación entre colegas para llegar a identificarse plenamente. El E5 opina que se identifica con la institución y con sus colegas considerándoles como una segunda familia, trabajan en equipo con el fin de lograr sus objetivos y que sus estudiantes tengan mejores aprendizajes.

Conclusión 1: En este contexto virtual, los docentes a pesar de que trabajan desde distintos lugares se sienten muy identificados con sus compañeros, así como también, con las actividades que se programan, lo demuestran a través de la comunicación, trabajo en equipo, colaboración, ayuda mutua, y participación en las reuniones colegiadas e incluso consideran que forman parte de una segunda familia con el fin de lograr sus metas como institución y mejorar los aprendizajes de sus estudiantes.

2. ¿Describa cómo calificaría la colaboración entre el director y los docentes durante la práctica pedagógica?	Hay ayuda mutua tanto del director como de los docentes. Todos participamos en las reuniones colegiadas, cumplimos con sus actividades, cuando a los docentes nuevos se les presenta	Bueno, yo lo calificaría como buena y eficiente, ya que el director nos está siempre comunicando y apoyando en todas las actividades pedagógicas y en la documentación que se requiera	Creo que el director si está colaborando con todos los colegas ya que, en las reuniones colegiadas le hacemos algunas consultas u orientaciones y el si nos orienta y nos ayuda en lo que	Bueno, si habría una ayuda, pero podría decirse que falta mucho más. Considero que en estos tiempos debemos organizarnos para ayudarnos entre todos para llegar a un fin que debe ser el logro de	Lo calificaría como equipo de trabajo, donde todos debemos apoyarnos en el sentido de que se establezcan nuestras metas de acuerdo a los instrumentos que manejamos, como por ejemplo el
--	--	--	---	---	--

	algunas dificultades consultan con el director o con los docentes nombrados para solucionar sus dudas, así mismo, los documentos que lleguen a dirección lo analizamos entre todos y damos nuestro punto de vista, llegando a una sola decisión en beneficio de todos. Se podría decir que existe trabajo en equipo	así mismo, nosotros tratamos de cumplir con todas las metas establecidas en beneficio de nuestros estudiantes.	necesitemos. Entonces yo como docente que formo parte de la institución lo calificaría a la colaboración entre nosotros los docentes y nuestro director como buena. Estamos yendo a buen paso.	aprendizaje de los estudiantes. Entonces yo considero que debe haber más colaboración tanto en los documentos sino también con los problemas que se presentan con los estudiantes.	reglamento interno, el PEI, todo eso debe regir en favor de sus estudiantes y también de nuestra comunidad.
--	---	--	--	--	---

El E1, E5 califican a la colaboración entre el director y los docentes como equipo de trabajo, porque ambos se ayudan y llegan a un consenso para tomar una sesión en beneficio de todos. El E2, E3 coinciden en que la colaboración entre el director y los docentes es buena y eficiente porque se ayudan para cumplir sus metas establecidas.

El E4 considera que falta organizarse no solo para apoyarse en actividades de la institución sino también en la solución de problemas que se presenten con los estudiantes.

Conclusión 2: Para calificar la colaboración entre el director y los docentes es necesario organizarse, establecer metas en común, trabajar en equipo y ayudarse en todo momento.

Fuente: Resultado de entrevista mv 2021 a participantes. Elaborado por el investigador.

Tabla 3. Resultados subcategoría: Reconocimiento laboral.

PREGUNTA	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4	Entrevistado 5
3. ¿Describa cómo reconocen y estimulan su labor docente dentro de su institución educativa?	Ese punto se tocó en una reunión colegiada por parte de un docente, mencionó que está participando en los cursos de Perú educa. Dijo que de vez en cuando sería bueno que nos felicite por el trabajo que estamos	Mi labor docente es reconocida a través de la palabra verbal del director, también por el cariño y respeto por parte de los padres de familia los cuales me agradecen por el trabajo que vengo realizando con sus niños.	Bueno, el reconocimiento que siempre nos está brindando el director es felicitando por nuestro trabajo, preguntando si llamamos o no llamamos a nuestros estudiantes, pues nos felicita a cada uno de los docentes. con esa felicitación nos	Bueno, por el director cuando nosotros hacemos los colegiamos trabajamos algunas plataformas utilizamos el patlet, él nos ayuda con palabras de aliento (felicitaciones, gracias) y eso nos motiva a los docentes, en el	Claro, como estimulamos le comento brevemente, conversando con los padres de familia me dicen que este año se ve diferente, es un cambio de actitud en comparación al año pasado quizá hubo errores, pero veo que están

	<p>haciendo. Pienso que a todos nos hizo reflexionar, desde ese entonces el director nos escribe comentarios positivos cuando compartimos información en la plataforma patlet. Así mismo, nos revisan que profesor subió algo nuevo en su drive y en las reuniones colegiadas se nos felicita, creo que de esa manera los docentes sentimos que nuestro trabajo es reconocido y valorado no solo por el director sino también por todos los docentes que formamos parte de la institución. También la información que se comparte en el grupo de WhatsApp, los docentes agradecemos ya que nos mantenemos informados sobre los documentos. El director nos ayuda y nosotros también a él.</p>		<p>da más ánimos para trabajando en bien de nuestros estudiantes.</p>	<p>caso de los padres de familia también como siempre nos comunicamos con ellos, nos brindan agradecimiento por el apoyo que les estamos brindando tanto como mandar las copias, llamadas, mensajes e incluso con el internet que ahora les está ayudando algunos padres.</p>	<p>más perennes de mis hijos, de los estudiantes y eso nos gusta dicen los padres de familia que estemos atentos ahí trabajando. Los mismos padres nos están monitoreando, si están trabajando cada profesor, si llama o no llama y que actividades deja, de ahí tenemos que partir nosotros los docentes ver la necesidad que tiene el estudiante y acercarnos más a sus hijos.</p>
--	---	--	---	---	--

El E1, E3, E4 opinan que reconocen y estimulan su labor dentro de la institución a través de palabras positivas del director como: Felicitaciones y gracias por el trabajo que vienen realizando con los estudiantes. El E2, E5 consideran que estimulan y reconocen su labor a través del agradecimiento, monitoreo, cariño y respeto por parte de los padres de familia.

Conclusión 3: Los docentes sienten que su labor es reconocida por distintas muestras de cariño, respeto, agradecimiento y palabras positivas por parte de toda la comunidad educativa. Ello hace que se sienten motivados y continúen trabajando con más empeño en beneficio de sus estudiantes.

<p>4. ¿Qué actividades de mejora propone como parte de su labor docente en su institución educativa las cuales conduzcan a ser reconocido? ¿Cuáles son las más importantes y por qué?</p>	<p>Según la directiva 155 que ha salido recientemente, lo que estamos realizando ahora es la utilización del drive porque la Ugel actualmente está revisando ya no las carpetas en físico o en su computadora sino ahora quiere una dirección, un enlace para que puedan entrar entonces lo primero que se hace es que todos los docentes tengan su drive, ya lo conseguimos, lo segundo es que los docentes de cuarto, quinto y sexto se capaciten en el uso de las tabletas, eso también es una fortaleza para que luego ellos repliquen a sus estudiantes y a los demás colegas con el propósito de mejorar tanto el aprendizaje de los estudiantes como la práctica pedagógica.</p>	<p>Considero que se debe realizar una ceremonia de reconocimiento al docente por su buen desempeño que haya tenido en la institución educativa, también premiar al docente que está en constante innovación, ya que ello, permite crear un clima de competitividad sana para el desarrollo de la labor docente.</p>	<p>Eh, bueno que haya más comunicación con los padres de familia, que los estudiantes sean más participes en las actividades educativas y como docente también seguir con todas las actividades que uno se ha propuesto y ser siempre puntual con los estudiantes al momento de dar sus actividades en bien de ellos</p>	<p>Yo creo que debe haber mejor organización en donde podamos cumplir con llegar al estudiante y mejor su aprendizaje, no solo ver de un aula nomas sino a todos los estudiantes, es decir la ayuda debe ser para todos. También debe haber más empatía, es decir ponerse en el lugar del otro. Sobre todo, por parte del director, a veces en las reuniones nos exige algunos documentos, pero no nos explica, al inicio de año si muy bien nos explicaba, pero ahora creo que se está olvidando, entonces en esa parte si se necesita ser un poco más empáticos, queremos cumplir sí, pero a veces no sabemos cómo hacerlo.</p>	<p>Por el momento elaborar un plan para llegar a una semipresencial con los estudiantes, estar más cerca de ellos, quizá no constante, pero, si nos adecuamos porque los niños ya nos extrañan. Por otro lado, también serviría para mejorar las relaciones interpersonales con los estudiantes y con toda la comunidad, por ellos ven eso, ya están cansados de las clases virtuales y necesitan ya tener contacto con los docentes.</p>
---	---	---	--	---	---

El E1 opina que es importante la creación de las carpetas drive y capacitación para todos los docentes en el manejo de las tabletas con el propósito de mejorar el aprendizaje de los estudiantes y la práctica pedagógica. El E2 considera que se debe realizar una ceremonia para reconocer y premiar al docente por su buen desempeño e innovación. El E3 resalta que es necesario comunicarse con los padres de familia, estudiantes y cumplir las funciones como docente. El E4 considera que es necesario organizarse mejor y ser empáticos para atender a todos los estudiantes de manera general. El E5 opina que es importante implementar un plan para las clases semipresenciales con el propósito de mejorar las relaciones interpersonales entre toda la comunidad educativa.

Conclusión 4: Existen distintas actividades que se puede proponer dentro de una institución educativa, las cuales conducen a que los docentes sean reconocidos y valorados durante práctica pedagógica.

Fuente: Resultado de entrevista mv 2021 a participantes. Elaborado por el investigador.

Tabla 4. Resultados subcategoría: Relaciones interpersonales.

PREGUNTA	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4	Entrevistado 5
5. ¿Describa cómo resuelven los conflictos que existen en su institución educativa en estos tiempos de pandemia?	Bueno, los conflictos nosotros lo resolvemos siempre con comunicación. Por mi parte no me pego mucho a la ley, pero tampoco soy muy flexible, me coloco en un punto medio donde se pueda conversar lo que les está molestando. En ocasiones converso con algunos colegas y reclaman por ejemplo porque ingresaron tarde a la reunión zoom, entonces yo les hablo que todos tenemos x problemas, llegamos a comprender, y así como bromeando les digo que no debemos tomar las cosas tan a pecho que hay que comprender que a veces la otra persona tiene problemas y no debemos molestarse rápido sino hay que primero conocer que problemas tienen dialogar con ellos y luego	Bueno, los conflictos siempre van a existir, pero la mejor manera de resolverlos es a través de la comunicación entre todos los docentes siempre llegando a una buena decisión sin afectar a nadie.	Bueno, conflictos siempre hay la forma de resolverlos es a través de charlas, con ayuda de un psicólogo también nos ayudaría bastante, otro sería tratar de mejorar nuestro clima laboral dialogando entre todos para no llegar a los conflictos. En sí, lo resolvemos a través de mucho diálogo.	Teniendo en cuenta que los conflictos siempre lo vamos a encontrar, entonces se sugiere que cuando haya conflictos debemos comunicarnos, realizar un dialogo y ponerse en el lugar del otro y resolver sin ofender a nadie	Bueno, siempre trato de involucrar cada docente, padre de familia para que den su punto de vista con una comunicación asertiva para fomentar el respeto, todos tenemos derecho a escuchar y ser escuchado porque eso nos va a llevar a fortalecer el clima familiar y sobre todo institucional.

	recién sacar conclusiones.				
<p>El E1, E2, E4 coinciden en que los conflictos siempre van a existir, pero que la mejor forma de resolverlos es a través del dialogo, y la comunicación. El E3 opina que es importante contar con las charlas de un psicólogo para mejorar el clima institucional. El E5 considera que es necesario involucrar a todos los integrantes de la comunidad escuchando su punto de vista a través de la comunicación asertiva y el respeto. Conclusión 5: Los conflictos se resuelven a través de una comunicación asertiva entre los involucrados, fomentando el respeto y la empatía.</p>					
6.¿Por qué es importante el respeto mutuo entre el director y los docentes durante las reuniones colegiadas y fuera de ellas?	<p>Ah, el respeto es muy importante pues, porque si el profesor en este caso el director le está haciendo algunas sugerencias sobre su trabajo siempre de un modo respetuoso el profesor si entiende y será también muy respetuoso de su trabajo del director, a mí me ha sucedido en alguna ocasión cuando recién empecé a trabajar, los padres de familia nos colmaban la paciencia y terminábamos por explotar. Hoy en día, converso bastante con el director el resto de colegas y tratamos de mantener las relaciones cordiales para cultivar el respeto mutuo por ambas partes. Porque si gritamos, imponemos tarea tras tarea como si fuéramos niños escolares entonces los docentes nos vamos cansar o</p>	<p>Considero que el respeto mutuo es la base para llevar buenas relaciones interpersonales entre todos los integrantes de la organización. Sin el respeto se puede desgastar el clima institucional generando mucho resentimiento y descontentos entre los integrantes de una institución.</p>	<p>Yo creo que el respeto mutuo se debe dar siempre, hacia el director es muy importante ya que es líder y debe partir por él, para mejorar el clima institucional. Si no hay respeto se pueden dar malos comentarios a espaldas del director o los colegas, entonces, es necesario tener mucho dialogo entre todos y respetarse ambos para seguir con los metas de la institución.</p>	<p>El respeto es muy importante para poder comprenderse para tener un ambiente adecuado, una mejor convivencia y sobre todo para llegar a un fin, lograr algo</p>	<p>El respeto es la base para llevarnos bien en la comunidad educativa y sobre todo teniendo una comunicación asertiva entre todos nosotros.</p>

	<p>nos vamos a sentir incómodos, y no directamente se le hará saber al director, sino que podría comentarse entre los colegas y empezarán las dificultades, entonces lo que se quiere aquí es ir de a poquitos para que todos nos sintamos satisfechos.</p>				
--	---	--	--	--	--

El E1 opina que el respeto mutuo es importante para evitar malos comentarios entre colegas. El E2, E5 opinan que el respeto mutuo es la base para las buenas relaciones interpersonales. El E3 considera importante el respeto mutuo para continuar con las metas de la institución. El E4 coincide que el respeto mutuo es importante para comprenderse, mejorar la convivencia y llegar a una meta.
 Conclusión 6: El respeto mutuo es la base para construir buenas relaciones interpersonales entre los integrantes de una organización ya que, mejora la convivencia, evita conflictos y permite el logro de objetivos comunes.

Fuente: Resultado de entrevista mv 2021 a participantes. Elaborado por el investigador.

Tabla 5. Resultados subcategoría: Liderazgo

PREGUNTA	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4	Entrevistado 5
7. ¿Describa cómo debe ser la comunicación entre el director y los docentes de la institución educativa para lograr un buen liderazgo?	<p>Claro, bueno, yo no sabría decir si es buen liderazgo, pero, el tipo de comunicación que yo utilizo es horizontal, es decir que yo no me siento superior a los demás y tampoco menosprecio a nadie, el trato con ellos debe ser horizontal ambos tenemos nuestros defectos, nuestros errores y en la reuniones o</p>	<p>Bueno, la comunicación debe ser recíproca, verdadera y permanente entre todos los integrantes de la institución educativa para mantener un buen clima de trabajo, así como también ejercer un buen liderazgo por parte del director. En si debe existir una comunicación horizontal entre ambos (director-docente).</p>	<p>Yo creo que el liderazgo debe ser no solamente en la documentación sino también se debe compartir más cosas como por ejemplo se debe dar oportunidades hacia los docentes ayudando, apoyando y sobre todo teniendo una comunicación horizontal entre el director y los docentes en todas las</p>	<p>Bueno, debe haber una comunicación clara, por ejemplo, en la institución al inicio se nos presentó un plan pedagógico en el cual se nos explicó a grandes rasgos y por eso talvez en el trascurso del tiempo hemos tenido dificultades, algunas partes no lo consideramos otras si, quizá no explicábamos</p>	<p>Bueno, la comunicación siempre tiene que ser asertiva utilizando un vocabulario adecuado hablar el mismo lenguaje y entendernos, mucho va a depender de la comunicación y de las reglas que consideremos en nuestro reglamento interno y también del compromiso que asumamos como docentes.</p>

	<p>llamadas que hacemos siempre tenemos ese trato, y por ese lado no hay ningún problema nos llevamos bien, se puede decir que hay un liderazgo democrático. Muy poco que impone, se lleva el tema a los docentes se toma la dedición en conjunto. Por ejemplo, recientemente se dialogó como vamos a sustentar el trabajo del mes se puso a votación ganando la mayoría para presentar producto en vez del informe.</p>		<p>actividades de la institución. Digo que hay una comunicación horizontal porque el director está viendo las actividades de gestión y en el ámbito pedagógico con los docentes y siempre nos consulta a cada uno de nosotros antes de tomar alguna decisión siempre en beneficio de todos.</p>	<p>mucho tal cual como el director pedía, pero eso se debe a que no fue claro en la comunicación, también debe ser algo oportuno y no pedir los documentos de un momento para otro, debe darnos un tiempo para poder trabajarlo ya que, realizamos diferentes actividades y allí es que nos genera estrés y talvez no se cumpla con la entrega a tiempo. Es ahí donde el docente se siente incómodo, desesperado y estresado por no cumplir a tiempo y la comunicación se quiebra.</p>	
--	--	--	---	--	--

El E1 menciona que para fomentar un liderazgo democrático es importante la comunicación horizontal. El E2 coincide que es necesario la comunicación horizontal y recíproca entre todos los integrantes de la organización. El E3 opina que entre el director y los docentes debe existir una comunicación horizontal dando oportunidades a todos. El E4 considera que la comunicación debe ser clara y oportuna entre el director y los docentes. el E5 opina que la comunicación debe ser asertiva, hablar el mismo lenguaje, cumplir las reglas y asumir compromisos.

Conclusión 7: Para lograr un liderazgo democrático es importante practicar una comunicación horizontal entre el director y los docentes, hablar el mismo lenguaje, siendo claros, oportunos y asumiendo compromisos.

<p>8.¿De qué manera se pueden tomar decisiones sin afectar a los demás?</p>	<p>Porque, si las decisiones se toman de manera coordinada el docente no se va a sentir asfixiado con tanto trabajo, el docente se sentirá más ligero y al</p>	<p>Para tomar una decisión lo primero que debe resaltar es el análisis de las ventajas y desventajas que estas puedan traer como consecuencia. Entonces, debemos tomar</p>	<p>Yo creo que las decisiones deben ser tomadas en conjunto con todos los participantes, porque si yo tomo una decisión por mi propia cuenta, y luego los</p>	<p>Bueno, siendo empáticos, ponerse en el lugar del otro, analizar la situación sin ofender a nadie sobre todo comprendiendo, viendo su situación y conociendo la</p>	<p>En primer lugar, con los docentes, la comunicación siempre tiene que ser coordinada con ellos explicándoles cuales son los puntos de vista, las ventajas y</p>
---	--	--	---	---	---

	contrario cuando ayudamos entre todos podemos cumplir con los objetivos que nos hemos trazado como institución, y si tomamos decisiones sin comunicar talvez, afectamos de manera emocional a la otra persona y no cumplirá con su trabajo y por ende no ayudará a cumplir con las metas de la institución	decisiones siempre en comunicación con los demás.	informo a los demás, incluso les voy a coger desinformados por lo cual les voy a causar molestia, enojo y no van a estar conformes. Por ello, considero que las decisiones se deben tomar en conjunto para llegar a un acuerdo en común evitando malestares.	realidad del otro, porque a veces podemos explicame este tema o preséntame este tema, pero a veces el celular esta con baja batería, o talvez nos encontramos en lugares donde no hay conexión. Es por ello que debemos ponernos en el lugar del otro.	desventajas. En ese sentido llegaremos a buenos acuerdos entre ambos.
--	--	---	--	--	---

El E1, E3 consideran que se debe tomar decisiones de manera coordinada y en conjunto evitando malestares en los demás para cumplir con los objetivos. El E2, E5 opinan que se debe evaluar las ventajas y desventajas antes de tomar una decisión para llegar a un buen acuerdo. El E4 considera que se debe tomar decisiones siendo empáticos, conociendo la realidad del otro.

Conclusión 8: Es importante tomar decisiones de manera coordinada, conociendo la realidad y evaluando las posibles consecuencias que éstas pueden traer. Un buen líder es aquel que dialoga, muestra empatía y conduce a su equipo al logro de objetivos.

Fuente: Resultado de entrevista mv 2021 a participantes. Elaborado por el investigador.

RESULTADO CATEGORIA: GESTIÓN PEDAGÓGICA

Tabla 6. Resultados subcategoría: Planificación curricular.

PREGUNTA	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4	Entrevistado 5
9. ¿Describa cómo organiza su Planificación Curricular en estos tiempos de pandemia?	Para hacer primero mi planificación curricular, hice mi diagnóstico, no me refiero solamente al diagnóstico que hicimos en el mes de marzo, abril sino también antes de iniciar cada experiencia de	Bueno, mi planificación curricular lo realizo teniendo en cuenta la propuesta y el material enviado por el Minedu de la estrategia Aprendo en casa, lo adecuo y lo contextualizo de acuerdo al contexto y las	Cuando planificamos debemos tener en cuenta las necesidades de los estudiantes, ahora en pandemia no darle mucha tarea, reducir, resumir lo más importante, pero de acuerdo al contexto del estudiante para que lo puede	La planificación curricular que yo realizo es teniendo en cuenta el programa aprendo en casa, ya que nos presenta plataformas ya sea por la radio, web y también televisión. En mi caso trabajo con la web, ingreso descargo la	En este tiempo de pandemia estamos trabajando con la plataforma aprendo en casa, entonces teniendo en cuenta las experiencias de aprendizaje que tenemos cada mes, de ahí partimos para elaborar la planificación

	<p>aprendizaje porque trabajamos por experiencias, entonces antes de iniciar evaluó como es que los niños empiezan esa experiencia, que aprendieron de la anterior con una pequeña prueba o pregunta respuesta, les pregunto que han aprendido o que dificultades han tenido y eso me sirve de insumo para plantear la próxima experiencia. Luego utilizo la web, otros docentes pueden utilizar la radio, etc. Y finalmente evaluó el producto que se obtenga al usar la web o radio.</p>	<p>necesidades de mis estudiantes. Todo ello se organiza teniendo en cuenta la parte emocional de los estudiantes y también de las herramientas tecnológicas que posean dichos estudiantes.</p>	<p>entender, comprender y pueda desarrollarlo para que así el estudiante logre su propósito de aprendizaje que como docentes planificamos.</p>	<p>programación de sexto grado y se elabora fichas de trabajo teniendo en cuenta sus características, necesidades incluso también como en mi aula tengo una niña especial también se adecua su material. También tomo en cuenta la evaluación diagnóstica que se hizo al inicio.</p>	<p>curricular, pero, para ello hemos tenido que elaborar la evaluación diagnóstica para saber cómo estoy recibiendo a mis estudiantes y como se relaciona ese diagnóstico con las experiencias de aprendizaje que nos plantea el Minedu en la estrategia aprendo en casa.</p>
--	--	---	--	--	---

El E, E5 coinciden en que parten de un diagnóstico, luego contextualizan las experiencias de aprendizaje en función a las necesidades de sus estudiantes. El E2, E4 coinciden en que contextualizan las experiencias de aprendizaje teniendo en cuenta las necesidades de los estudiantes y a las herramientas que posea. El E3, considera elaborar su material en relación del contexto del estudiante con la finalidad de lograr el propósito de su aprendizaje.

Conclusión 9: La planificación curricular consiste en realizar diversas actividades como: partir de un diagnóstico, contextualizar las experiencias de aprendizaje en función a las características y necesidades de los estudiantes teniendo en cuenta su contexto con el fin de que logren sus propósitos de aprendizaje.

<p>10. ¿Por qué es importante contextualizar las experiencias de aprendizaje propuestas por el Minedu</p>	<p>Por ejemplo, en educación primaria lo tomo de zona urbana esas experiencias lo contextualizo y lo adapto de acuerdo a la</p>	<p>Bueno, considero que es importante contextualizar porque los estudiantes obtienen mejores aprendizajes</p>	<p>Es importante contextualizar las experiencias porque el Minedu lo realiza de manera general pero no sabe la realidad, por</p>	<p>Considero que cada lugar tiene lo suyo, tiene sus costumbres, creencias, los niños presentan diferentes necesidades, niveles de</p>	<p>La plataforma aprendo en casa viene de manera general, si bien es cierto viene para zona rural, pero debemos tener en cuenta</p>
---	---	---	--	--	---

para enseñar a sus estudiantes?	realidad de mis estudiantes, la idea es que el niño lo entienda, lo comprenda y aprenda un poquito más de repente no al 100% que queremos, pero, por lo menos el niño dice de tal experiencia aprendí por ejemplo a elaborar mi álbum sobre la higiene, entonces, aunque es poco, pero por lo menos llevan esa idea.	teniendo en cuenta su cultura y las costumbres de su comunidad, a parte, las experiencias de la estrategia aprendo en casa, vienen de manera general y pues debemos tener en cuenta que no todos los estudiantes tienen el mismo contexto, es por ello que se debe contextualizar de acuerdo a su realidad.	ejemplo, en nuestra institución educativa que es rural es distinto. Es por ello que nosotros los docentes debemos contextualizar de acuerdo a la necesidad del estudiante, a la realidad y de acuerdo con el material audiovisual que cuenta la comunidad para que el estudiante pueda aprender.	aprendizaje por lo cual es necesario contextualizarlo para que puedan comprenderlo y desarrollar sus actividades.	que tenemos que en casa zona es diferente la realidad, de acuerdo a ello nosotros tenemos que adecuar contextualizar cada actividad de acuerdo al interés o necesidad que tenga el estudiante.
---------------------------------	--	---	--	---	--

El E1, E2, E3, E5 coinciden en que es importante contextualizar la experiencia de aprendizaje debido a que se encuentran de manera general y no coinciden con el contexto y las necesidades e intereses de sus estudiantes. El E4 opina que cada lugar tiene sus propias costumbres, necesidades y diferentes niveles de aprendizaje con la finalidad de que el estudiante comprenda y desarrolle su material. Conclusión 10: Es necesario contextualizar la experiencias de aprendizaje propuestas por el Minedu de acuerdo a cada contexto, necesidad, interés y niveles de aprendizaje de los estudiantes, ya que, existen diversos escenarios con sus propias costumbres y realidades.

Fuente: Resultado de entrevista mv 2021 a participantes. Elaborado por el investigador.

Tabla 7. Resultados subcategoría: Estrategias pedagógicas.

PREGUNTA	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4	Entrevistado 5
11. ¿Qué herramientas tecnológicas utiliza en su práctica pedagógica?, ¿Cuál de ellas le han generado más éxito y por qué?	Bueno, actualmente antes de la llegada de las tabletas estuve utilizando el WhatsApp, utilizaba mucho el WhatsApp y sus aplicaciones a través de ellas enviaba imágenes, videitos se reenviaba sus evidencias con	Eh, utilizo el Word, Excel, el celular y los aplicativos que este tiene, dentro de los aplicativos el que más me ha funcionado es el WhatsApp por la rapidez que llega la información, a parte que también podemos enviar videos,	Herramientas tecnológicas tenemos diversas como, por ejemplo: zoom, google meet, WhatsApp, mensajes de texto, pero de acuerdo a la realidad de la institución educativa es muy difícil por la señal de internet.	Ahora mayormente utilizamos el celular y el aplicativo que mayor utilizo es el WhatsApp, ya que tiene mayor facilidad para el estudiante ahí se puede enviar audios, imágenes, videos, mensajes e incluso se le puede llamar,	Herramientas tecnológicas está ahora en este trabajo a distancia en un inicio se estuvo utilizando los celulares, también se está utilizando las tabletas que fueron entregadas por el Ministerio de Educación, las cuales, nos ayudan como

	<p>algunas sugerencias para que ellos mismos lo corrijan, así mismo ellos volvían a enviar sus evidencias con las correcciones ya hechas por ese lado el WhatsApp me ha servido mucho. Ahora que han llegado las Tablet para los estudiantes es como si tuviera una ayuda más porque no solo se utiliza las aplicaciones, sino que también se orienta a los estudiantes a que revisen las experiencias de aprendizaje antes de la clase, es decir el estudiante inicia su clase del día ya con un saber previo. Para mí el WhatsApp y la Tablet me están dando mejores resultados para la comunicación con mis estudiantes.</p>	<p>imágenes, audios y también nos podemos comunicar con los estudiantes y sus familias.</p>	<p>Entonces las que hasta el momento me está generando mayor éxito son el WhatsApp, llamada telefónica, mensaje y mensaje de texto con eso estoy logrando que mis estudiantes de comuniquen conmigo y realicen sus actividades de aprendizaje.</p>	<p>así como también los niños contestan rápidamente a lo nosotros le escribimos. Entonces la que más me ha funcionado es el WhatsApp. En el caso del zoom por motivos de la señal no funciona mucho a parte que consume bastante internet.</p>	<p>soporte para que nuestros estudiantes reciban parte de sus actividades diarias y también envíen sus evidencias. También nos sirve para comunicarnos con los padres de familia ya que, su ayuda es primordial en el aprendizaje de los estudiantes</p>
--	---	---	--	--	--

El E1, E2, E3, E4, E5 coinciden que existen distintas herramientas tecnologías con sus diversos aplicativos, pero, es el teléfono y la tableta con el aplicativo WhatsApp la que les ha generado mayor éxito ya que pueden interactuar con los estudiantes de manera rápida enviando video, imágenes y material generado.

Conclusión 11. Existen muchas herramientas tecnológicas las cuales, conllevan al docente utilizar diversas estrategias pedagógicas para interactuar con sus estudiantes y lograr aprendizajes significativos.

<p>12. ¿Por qué considera pertinente utilizar la estrategia "Aprendo en casa" en la enseñanza-</p>	<p>Eh, la estrategia de aprendo en casa en año pasado no era tan buena, porque nos separaba tanto de la televisión</p>	<p>Bueno, yo lo considero muy pertinente ya que en estos tiempos de pandemia está al alcance de todos los</p>	<p>La estrategia de aprendo en casa se dio por motivos de la pandemia que estamos viviendo en estos tiempos,</p>	<p>Porque nos brinda bastante información importante con distintos casos y también es una plataforma gratis la cual,</p>	<p>La estrategia aprendo en casa nos da bastantes sugerencias como trabajar en sentido de las emociones,</p>
--	--	---	--	--	--

<p>aprendizaje de sus estudiantes en estos tiempos de pandemia?</p>	<p>como de la web y la radio. Este año la estrategia aprendo en casa, ha mejorado por ejemplo si bien es cierto que algunas veces hay temas que difieren, pero casi todos trabajamos en la misma línea tanto la web, radio y la televisión, y es importante porque nos da la experiencia la cual nosotros conociendo la realidad de nuestros estudiantes podemos ir adaptándolas, mejorándolas para el niño pueda ir mejorando en su aprendizaje y nosotros nos vamos a sentir más contentos sobre todo lograr que participen el 100% porque si no participan el 100% ahí está el problema.</p>	<p>docentes y también de los estudiantes y de esa manera podemos desarrollar competencias, capacidades y desempeños sin poner en riesgo nuestra salud.</p>	<p>tenemos que formar parte y utilizarla ya que nos ayuda mucho a dar las clases al estudiante. Considero que es buena la estrategia ya que es fructífero porque nos orienta a los docentes a como dosificar las experiencias de aprendizaje para trabajar con nuestros estudiantes.</p>	<p>podemos acceder en cualquier momento. La información que podemos encontrar ahí está de acuerdo con el Currículo Nacional que nosotros trabajamos. Esta estrategia nos orienta para poder realizar nuestras fichas para poder trabajar con el estudiante.</p>	<p>eso es primordial. En ese sentido, el estudiante va a ser partícipe de la buena convivencia familiar, las actividades recreativas que quizá desarrollamos en la comunidad y en la familia. Son pautas que nos sugiere el Ministerio de Educación para poder trabajar con los estudiantes en este tiempo de pandemia.</p>
---	---	--	--	---	---

El E1 opina que la estrategia aprendo en casa es pertinente porque orienta al docente a mejorar y adaptar el material allí encontrado en beneficio de los estudiantes. El E2 considera que es pertinente porque es de fácil acceso y permite desarrollar competencias, capacidades y desempeños en los estudiantes. El E3 resalta que es pertinente porque ayuda al docente a dosificar las experiencias de aprendizaje. El E4 considera que es una plataforma gratuita y con información acorde con el Currículo Nacional. El E5 opina que es pertinente porque hay orientaciones como trabajar la parte emocional del estudiante en tiempo de pandemia.

Conclusión 12: La estrategia aprendo en casa, es pertinente en la medida que el docente utilice la información proporcionada en la enseñanza- aprendizaje de sus estudiantes atendiendo no solo la parte cognitiva sino también la emocional.

Fuente: Resultado de entrevista mv 2021 a participantes. Elaborado por el investigador.

Tabla 8. Resultados subcategoría: Autoevaluación docente

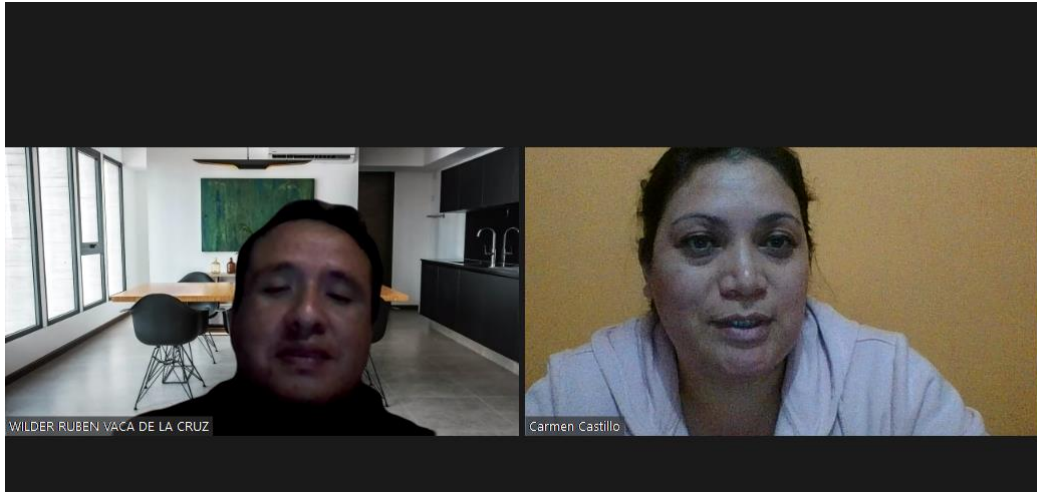
PREGUNTA	Entrevistado 1	Entrevistado 2	Entrevistado 3	Entrevistado 4	Entrevistado 5
13. ¿Qué tan satisfecho se siente con su labor docente y con los logros de aprendizaje de sus estudiantes en la educación a distancia? ¿Por qué?	<p>Bueno de los 19 niños que tengo a mi cargo me comunico con 18. Entonces es un alto porcentaje en mi opinión, pero ese uno todavía no hay comunicación. Lo que quiero decir es que estos niños están más conectados al igual que sus padres son más abiertos a que yo les llame o ellos me llamen, están pendientes y eso me hace sentir bien, pues no estoy como rogando a que ojalá el niño me atienda al contrario si no llamo al niño el me llama. Por ese lado me hace sentir bien porque siento que se está logrando aprendizajes significativos en mis estudiantes gracias al apoyo de los padres.</p>	<p>Bueno, hasta el momento no estoy satisfecho porque no he logrado llegar o tener comunicación con todos mis estudiantes ya que muchos de ellos viven en zonas alejadas de la comunidad, por otro lado, no todos los estudiantes envían sus evidencias lo cual no puedo ver los avances que van teniendo con respecto a las actividades que se está trabajando.</p>	<p>Bien, profesora yo me siento satisfecho con el trabajo que estoy realizando como docente con mis estudiantes, utilizo diversas estrategias para enseñar a mis estudiantes y evalúo cuál de ellas si me funciona o no, en caso no funcione cambio de estrategia con la finalidad de llegar a la gran mayoría de mis estudiantes. En cuanto a mis estudiantes estoy satisfecho ya que la gran mayoría logra enviar sus evidencias y en base a ello yo puedo evaluar cuanto el estudiante está avanzando y si la estrategia que estoy usando me está funcionando. Eso hago a manera de reflexión</p>	<p>Bueno, yo siento que estoy haciendo bien mi trabajo, estoy dando todo de mi buscando diversas estrategias de cómo llegar al estudiante, se le llama, se le manda mensajes, etc. Considero que mis estudiantes si están teniendo logros, claro que son pequeños ya que esta nueva forma de enseñar es un poco difícil, no podemos comparar con la presencial, ahí podíamos ver su proceso del estudiante, pero ahora no se puede. En base a las evidencias que ellos me envían puedo constatar que, si están aprendiendo porque dichas evidencias guardan relación con lo que se está trabajando, por ese lado si me siento satisfecha con lo que estoy logrando con mis estudiantes, pero me</p>	<p>Hasta ahora yo me siento satisfecho, todavía es un proceso, me gustaría sentirme bien satisfecho, pero, estamos en un proceso de adecuarnos. Me da mucha alegría que mis estudiantes se interrelacionen con sus docentes, todo ello, nos causa mucha alegría y quizá en ese sentido nos anima a seguir trabajando en favor de nuestros estudiantes.</p>

				gustaría llegar a todos.	
<p>El E1 se siente satisfecho porque está logrando aprendizajes significativos en sus estudiantes. El E2 opina que no se siente satisfecho debido a que no hay comunicación con todos sus estudiantes y padres de familia. El E3 considera que está satisfecho porque utiliza diversas estrategias y evalúa cuál de ellas funciona en la enseñanza- aprendizaje de sus estudiantes. El E4 coincide en que utiliza diversas estrategias para lograr aprendizajes en sus estudiantes. El E5 opina que está satisfecho porque sus estudiantes se interrelacionan, pero, considera que aún está en proceso.</p> <p>Conclusión 13: Los docentes se autoevalúan a través de distintas estrategias que utilizan para la enseñanza- aprendizaje de sus estudiantes. Ello les conduce a mejorar el aprendizaje de sus estudiantes así mismo su práctica profesional.</p>					
14. ¿Qué recomendaciones daría para mejorar la enseñanza- aprendizaje de los estudiantes en la educación a distancia?, ¿Por qué?	Primero, no llenarle al niño de mucha tarea porque eso al niño le cansa ya que no tiene al profesor al lado para que le explique. Las actividades deben ser dosificadas y más lo que se quiere la calidad más que la cantidad, porque si llenamos al niño con cantidad se cansa y no trabajará. Ver el momento y el lugar donde nosotros podamos comunicarnos con él, es bueno plantear un horario sí, pero también debe ser de manera flexible para poder llegar al niño y que el niño llegue a nosotros. Ya que muchos no se pueden comunicar por la mañana se debe	Bueno, en base a mi experiencia lo que podría recomendar es buscar nuevos medios de comunicación con los estudiantes, buscar apoyo por parte de las autoridades para que nos brinden apoyo en cuanto a la conectividad. Por otro lado, dar seguimiento al estudiante para evitar la deserción escolar	Bueno, la primera recomendación sería lograr la conexión con todos los estudiantes para llegar al 100% para mejorar como docente, seguir animándoles emocionalmente, seguir dialogando con los padres de familia que sigan acompañando a sus hijos en la estrategia aprendo en casa, y seguir fortaleciéndonos para lograr los objetivos propuestos.	Bueno considero que debe haber más comunicación, coordinación con todos los agentes educativos (director, docentes, padres de familia y estudiantes), también debemos planificar nuestras actividades teniendo en cuenta las necesidades de los estudiantes y utilizar diferentes estrategias para mejorar el aprendizaje del niño.	Bueno, una recomendación que como docentes es brindar el seguimiento a los estudiantes, si bien es cierto que a veces el estudiante se aleja de la comunicación con los profesores, entonces, ver que está pasando de repente algo está pasando en la casa o inclusive hasta con el mismo docente porque quizá, lo estamos agobiando o estresando con muchas tareas al estudiante y ello puede ser una causa de la deserción escolar. Entonces, como pauta es dar seguimiento al estudiante y a manera de reflexión ver en que estamos fallando

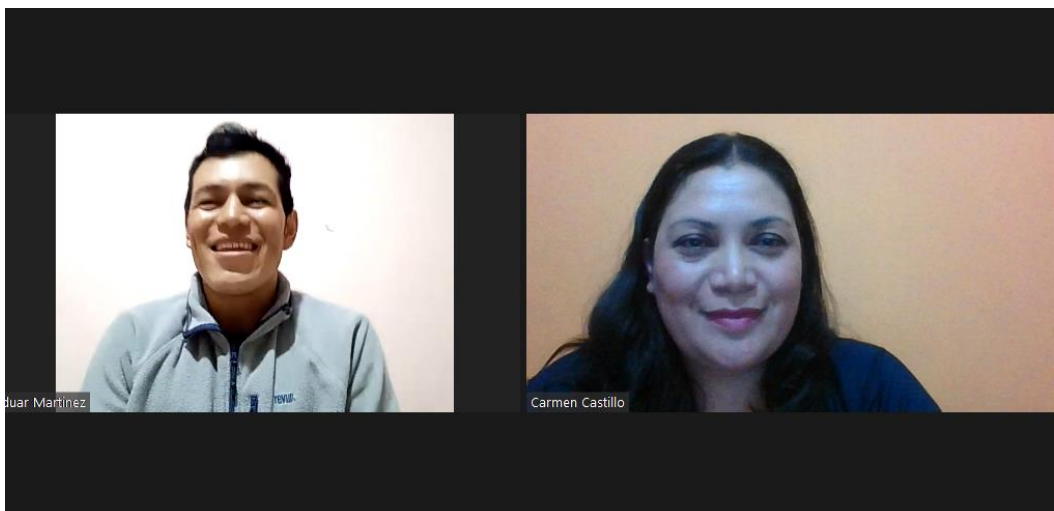
	comunicar por la tarde.				
<p>El E1 opina que no se debe dejar mucha tarea, dosificar las actividades y comunicarse porque ayuda a que el estudiante no se canse. El E2 considera que se debe buscar nuevos medios de comunicación y el apoyo de las autoridades así mismo, dar seguimiento al estudiante. El E3 opina que no se debe perder la comunicación con el estudiante y su familia. El E4 coincide que se debe mantener la comunicación con todos los agentes educativos y planificar las actividades de acuerdo a las necesidades de los estudiantes. El E5 considera dar seguimiento al estudiante para evitar la deserción escolar así mismo reflexionar como docentes en que estamos fallando.</p> <p>Conclusión 14: Para mejorar la enseñanza- aprendizaje de los estudiantes es necesario evaluar las estrategias que se está usando para la comunicación, dar seguimiento, así mismo, dosificar las actividades para evitar la deserción escolar.</p>					

Fuente: Resultado de entrevista mv 2021 a participantes. Elaborado por el investigador.

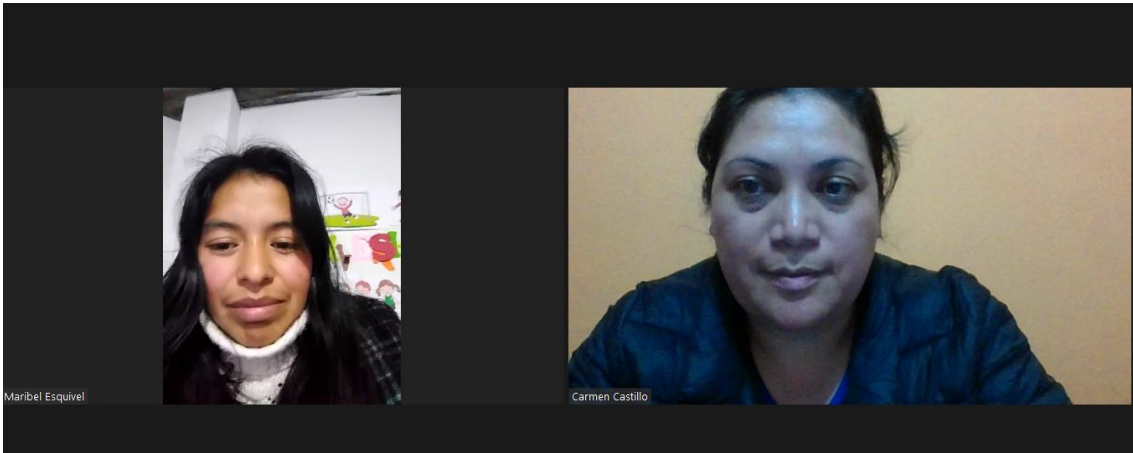
Anexo 8. Registro fotográfico



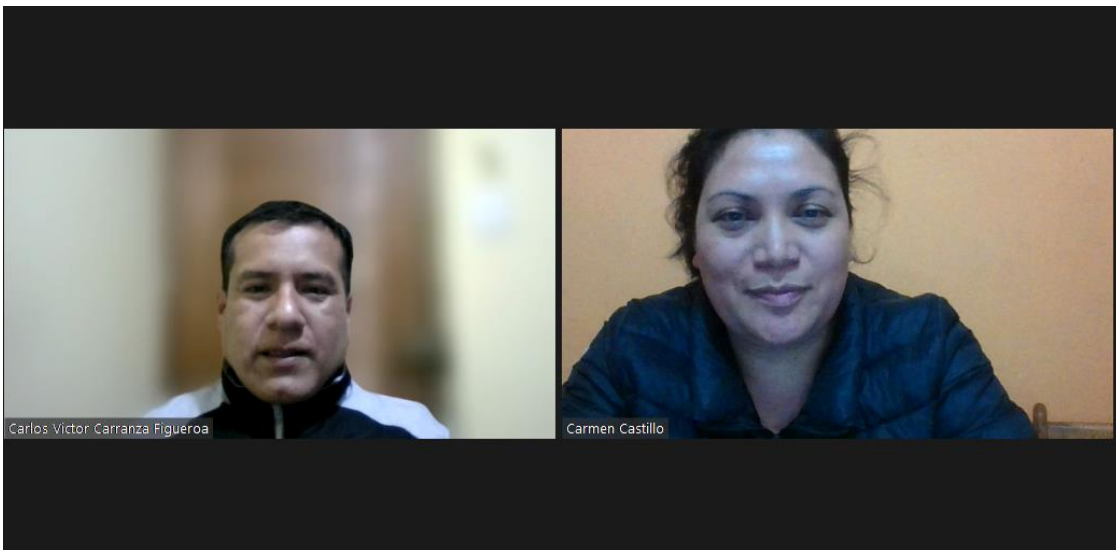
Entrevista por zoom al Br: Wilder Rubén Vaca de la Cruz



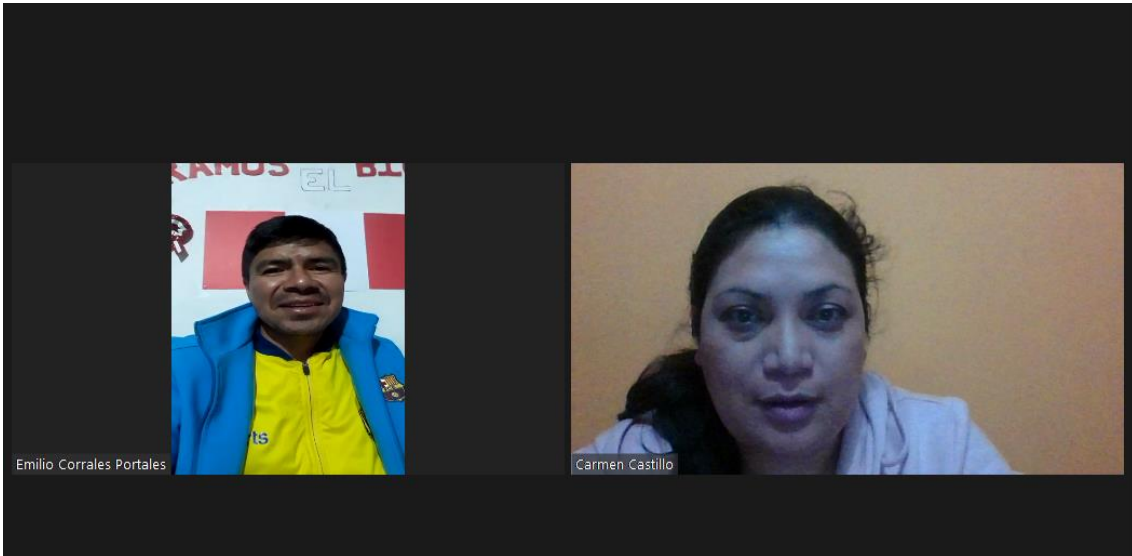
Entrevista por zoom al Lic. Eduar Orlando Martínez Layza



Entrevista por zoom la Br. Maribel Esquivel Reyes



Entrevista por zoom al Mg. Carlos Víctor Carranza Figueroa



Entrevista por zoom al Lic. Emilio Portales Corrales