



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión pedagógica y clima organizacional en docentes de una
institución educativa del distrito - La Perla - Callao**

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

AUTOR:

Ramírez Esteban, Alfredo Elvis ([ORCID: 0000-0002-9388-3775](#))

ASESOR:

Dr. Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo ([ORCID: 0000-0002-2366-6724](#))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A Dios, a mi familia que son el motor que me impulsaron a seguir adelante y a culminar mis estudios de maestría.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios por iluminar y guiarme siempre mi camino. A mi familia por estar siempre a mi lado en cada paso y a todas las personas que contribuyeron en la realización y culminación de mi investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. MÉTODOLÓGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	38

Índice de tablas

Tabla 1.	Validez del contenido por juicio de expertos de los instrumentos	16
Tabla 2.	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable gestión pedagógica	18
Tabla 3.	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable gestión pedagógica	19
Tabla 4.	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable clima organizacional	19
Tabla 5.	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable clima organizacional	20
Tabla 6.	Relación de la muestra no paramétricas	21

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tuvo como problema general: ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y el clima organizacional en los docentes de una institución educativa del distrito de La Perla – Callao? y el objetivo general fue determinar la relacionan de la gestión pedagógica y el clima organizacional de los docentes de una institución educativa del distrito de La Perla – Callao.

La investigación es de tipo básica, diseño no experimental, de nivel descriptivo correlacional, método hipotético deductivo y de enfoque cuantitativo. La muestra censal estuvo conformada por 78 docentes de una institución educativa del distrito de La Perla – Callao. Se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento fue un cuestionario para las variables de gestión pedagógica y clima organizacional.

En la investigación, se llegó a la conclusión: que acuerdo con el objetivo general, se determinó que hay una relación significativa sobre la gestión pedagógica y el clima organizacional en docentes de una institución educativa del distrito - La Perla - Callao. Mediante el estadígrafo Rho de Spearman siendo un $r = 0.512$, obteniéndose una correlación moderada, un $\text{Sig.} = 0.000 < 0,05$.

Palabras clave: Gestión pedagógica, clima organizacional, proceso de enseñanza-aprendizaje, trabajo en equipo

ABSTRACT

The present research work had as a general problem: What relationship exists between pedagogical management and the organizational climate in the teachers of an educational institution in the district of La Perla - Callao? and the general objective was to determine the relationship of the pedagogical management and the organizational climate of the teachers of an educational institution in the district of La Perla - Callao.

The research is of a basic type, non-experimental design, descriptive correlational level, hypothetical deductive method and quantitative approach. The census sample consisted of 78 teachers from an educational institution in the district of La Perla - Callao. The survey technique was applied and the instrument was a questionnaire for the pedagogical management and organizational climate variables.

In the research, the conclusion was reached: that according to the general objective, it was determined that there is a significant relationship on the pedagogical management and the organizational climate in teachers of an educational institution of the district - La Perla - Callao. Using the Spearman Rho statistic with $r = 0.512$, obtaining a moderate correlation, $\text{Sig.} = 0.000 < 0.05$.

Keywords: Pedagogical management, organizational climate, teaching-learning process, teamwork

I. INTRODUCCIÓN

El progreso de la ciencia y tecnología ha traído consigo como efecto el individualismo, el conformismo y de esta manera a la vez adolece grandes cambios en lo económico, político, social; de esta manera afectan también al campo educativo donde se aprecian grietas en las relaciones humanas en el equipo que trabaja en las instituciones educativas. La realidad problemática se orienta desde una posición del contexto.

A nivel mundial se ha puesto en evidencia los retos que afrontan los sistemas educativos de básica regular dentro y fuera del aula como también en la estructura y la dinámica organizativa, su clasificación profesional, técnica y material que componen las bases reales para el currículo. Además de falencias en las estrategias de gestión pedagógicas que revelan necesidades y ausencia de disecciones. Por consiguiente, la gestión pedagógica involucra problemas para el colectivo social en los procesos de dirección, coordinación y toma de decisiones en los distintos niveles del sistema educativo refiere que los docentes presentan una frágil incorporación en los procesos de la gestión pedagógica López y Paredes, (2017). Por otro lado (Reduca, 2017) manifiesta la relevancia que tienen las labores pedagógicas del docente y como debe de ser tratada para optimizarla dando el impulso que debe otorgar a su formación.

En este espacio, los docentes y coordinadores pedagógicos, nombrados en Chile jefes de Unidades Técnico Pedagógicas (JUTP) alerta de una posición de dilema en la educación, esto adquiere complejidad por los entornos más frágiles, observando que siguen siendo visible la deficiencia en la práctica de la labor pedagógica y a la vez su inadecuado proceso de planificación por mantener la elevada concentración en la labor del docente cuando se debería estar concentrada en el estudiante y en una praxis que priorice la teoría en vez de lo práctico. Ulloa y Gajardo (2017)

En nuestro país, se observa un plan educativo con estrategias, prácticas y posiciones las cuales son bajas para el aprendizaje y la planificación para el futuro de los estudiantes. El Perú mantiene inequidad en conceptos de gestión pedagógica; ya que, se refleja una abertura en lo que plantea el sistema educativo

y lo que verdaderamente requiere la sociedad, estamos en la búsqueda de una gestión pedagógica y un clima organizacional entre los docentes, para poder adecuar y poner en práctica en las instituciones educativas y se manifieste en los resultados del rendimiento escolar y el desempeño competitivo. De esta manera podemos decir que existe una enorme diversidad de obstáculos en el sistema educativo del país, una de ellas es la ausencia de capacitaciones para el docente, esto nos lleva a mantener un bajo nivel educativo produciendo verdaderos daños en el aprendizaje educativo así lo refiere la Organización para la Cooperación del Desarrollo Económico OCDE (2019) Por otro lado en los últimos tiempos se han utilizado en el país diferentes transformaciones las cuales mostraron dificultades que impactaron negativamente en la labor pedagógica, en donde si se puede observar pequeños progresos en los logros de la enseñanza y aprendizaje en la tasa de defeción, a su vez el informe de evaluación del 2018 de Pisa el Perú se situó en el casillero 64 el mismo puesto que obtuvo el 2015 confirmando así que hasta el momento aún no se obtiene una ubicación notable y para que esto tome otra dirección se debe priorizar la capacitación, la motivación e incentivo hacia el docente. Minedu (2018)

Si observamos de manera global a las instituciones educativas del Perú, comprobamos que los procesos interpersonales mantienen una singular coincidencia con las metas y objetivos de la educación. Personas al mando como administradores o autoridades que logran realizar un eficaz liderazgo en la orientación de las instituciones educativas, por efecto, nos alerta que no hay un clima organizacional idóneo para que se pueda realizar una elevación de manera cualitativa en la educación de nuestro país, esto nos lleva a obtener una suficiente relación con el esquema establecido por el sistema educativo. En la actualidad el recurso de mayor importancia en las instituciones educativas es el personal; es primordial valorar y dedicarle el tiempo debido de atención. Una institución educativa que mantenga una disciplina altamente inflexible, con mucha tensión al equipo de trabajo solo logrará objetivos a corto plazo y a largo plazo solo obtendrá dificultades con su personal. Un clima organizacional adecuado o hostil tienen causas o efectos importantes para el personal a nivel negativo y positivo. En la actualidad los cambios emplean un lugar importante. Así lo señala López y

Fernández (2017) indica que en la gestión pedagógica un factor que entorpece es que existe una ausencia del dominio del conocimiento de parte del docente en el momento de dictar las clases y a su vez no obtienen las competencias pedagógicas.

En una institución educativa del distrito La Perla – Callao, se observa una gestión pedagógica deficiente en los procesos de elaboración sobre los planes anuales, unidades, sesiones y proyectos así mismo la realización de los mismos y su evaluación correspondiente. Así vez también se percibe un clima organizacional deficiente y no viable en la comunicación entre docentes dado en consecuencia no se manifiesta un buen trabajo del equipo docente cuando se les otorga objetivos grupales. Por consiguiente, surge la necesidad de establecer la correlación entre la gestión pedagógica y el clima organizacional.

Por lo tanto, de lo expuesto anteriormente se puede establecer como problema general ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y el clima organizacional en los docentes de una institución educativa del distrito de La Perla – Callao? y a su vez se derivó como problemas específicos ¿Qué relación existe entre las dimensiones de comunicación, motivación y trabajo en equipo?

Sobre la hipótesis general se estableció que existe relación entre la gestión pedagógica y el clima organizacional en los docentes y en las hipótesis específicas que hay relación entre las dimensiones de planificación, ejecución y evaluación con el clima organizacional.

Asimismo, se propone como objetivo establecer la relación entre la gestión pedagógica y el clima organizacional, cuyos propósitos específicos fueron establecer la relación existente entre las dimensiones de planificación, ejecución y evaluación con el clima organizacional de la población de estudio.

En el aspecto teórico referente a la variable de gestión pedagógica es relevante ya que a través de él se llegará a identificar el desarrollo eficiente y eficaz de las instituciones educativas y se podrá conocer en su interior como se percibe y se genera el clima organizacional en función a la comunicación, motivación y trabajo en equipo y los equipos de manejo de los mismos por tal razón se coloca en manifiesto la importancia de la investigación y de esta manera intenta avivar una

reflexión de lo primordial que significa una buena gestión que incida en el clima organizacional

En el aspecto práctico. El presente estudio otorga información para el equipo docente sobre planificar, ejecutar y evaluar estrategias metodológicas y didácticas elementales para optimizar la gestión pedagógica dichos resultados contribuirán a promover, si la situación lo requiere, acceder a medidas correctivas, capacitaciones que atribuirán a solucionar distintos factores y aspectos que se manifiesten en un bajo nivel con el propósito de consolidar y enriquecer la gestión pedagógica y el clima organizacional dicha forma será aprovechada a fin de que los involucrados en el proceso educativo otorguen y eleven su importancia sobre la comprensión del clima organizacional.

En el aspecto metodológico. Los instrumentos empleados y los métodos realizados en el presente estudio, siendo demostrada su validez y confiabilidad podrán ser empleadas en estudios o trabajos de investigación semejantes asimismo dichos resultados obtenidos servirán a los jefes inmediatos y autoridades de la institución educativa para ejecutar estrategias adecuadas y definidas que otorguen elevar la gestión pedagógica y el clima organizacional en el docente.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación de antecedentes referente a las variables de estudio en el entorno nacional tenemos a Paredes (2018) indicó que el clima organizacional y la gestión pedagógica se relacionan en las instituciones educativas públicas de la RED 1-2. Evaluó el nivel de factores del clima organizacional en 99 docentes, fue una investigación básica, de diseño no experimental, transversal, correlación de dos variables con la ejecución de un cuestionario validado por tres expertos con el valor de confiabilidad de Alfa Cronbach tuvo como resultado un nivel de bueno (66.7%) en la primera variable y en la segunda variable un nivel bueno con (55,6%) Esta investigación llega a obtener como resultado que existió relación entre el clima organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas de las Red 12 – UGEL 05 – San Juan de Lurigancho 2018 ($r=0,787$ y $\text{Sig.}= 0,05$).

Por otro lado, tenemos a Flor (2018) indicó que la gestión pedagógica mantiene relación con el desempeño docente en la Escuela de Infantería del Ejército del Perú (EIEP). Se valoro el nivel de categorías de la gestión pedagógica en 43 docentes, la investigación fue cuantitativa de diseño no experimental, transversal, descriptivo correlacional para la recaudación de datos se ejecutó un cuestionario con 18 preguntas referentes a 5 categorías para las 02 variables. Reflejo un resultado de (97.70) estima de manera positiva las exigencias del instrumento propuesto. Se llego a la conclusión que la gestión pedagógica mantiene una correlación directa con el desempeño docente en la EIEP.

De la misma manera tenemos a Suarez (2018) estableció que el clima organizacional y el desempeño docente se relacionan en la I. E. María Parado de Bellido - Pasco. Evaluó los niveles de factores del clima organizacional en una muestra de 73 docentes, donde la investigación fue de tipo básica, de diseño no experimental, correlacional de dos variables. Los resultados obtenidos con la ejecución de un cuestionario arrojaron que el (54.4%) es positivo a la primera variable tuvo como resultado un nivel de bueno (66.7%) en la primera variable y en la segunda variable en un logro previsto de (53.4%). Esta investigación obtiene como resultado que existió relación significativa con el clima organizacional y el desempeño docente en su totalidad y por dimensiones en la I.E.M.P.B. - Pasco 2018

Por consiguiente, tenemos a Guzmán (2017) manifiesto que el clima organizacional y la gestión pedagógica se relaciona en la I.E. N° 50582 Manco Inca Ollantaytambo. Evaluó el nivel a factores del clima organizacional en 30 docentes, fue una investigación de tipo básica de diseño descriptivo, no experimental, transversal y correlacional de dos variables donde se ejecutó un cuestionario de 20 preguntas en correlación de Tau de Kendall. obtuvo como resultado de (5%) el cual indica que la gestión educativa se eleva en relación al clima organizacional y a la inversa. El resultado muestra que las variables indican una correlación moderada y positiva, logrando un 0,652 como valor para el coeficiente de Tau de Kendall siendo significativo al 5% y así podemos asegurar que a mejor gestión pedagógica mejor será el clima organizacional y viceversa.

Asimismo, Sánchez (2017) indicó que la gestión administrativa y el clima organizacional en docentes se relacionan en la Escuela Militar de Chorrillos (EMCH). Valoro el nivel a factores de la gestión administrativa en 50 docentes, fue una investigación de tipo básica de diseño descriptivo, no experimental, transversal y correlacional. Se aplicó un cuestionario de 17 ítems obtuvo como resultado (91.3%) estima de manera positiva las exigencias del instrumento propuesto con relación al clima organizacional, de esta manera esta investigación obtiene como resultado que existió relación directa y positiva entre la gestión administrativa y el clima organizacional en los docentes de la E.M.CH. 2017

Por otro lado, en Bogotá tenemos a Contreras y Jiménez (2016) señaló que el liderazgo y el clima organizacional se relacionan entre directivos, docentes y estudiantes. En un colegio de Cundinamarca., fue una investigación de tipo básica de diseño descriptivo, no experimental, transversal y correlación de dos variables. Se midieron las variables con dos instrumentos Adjetivos de Pitcher y (ECO) de manera esta investigación obtiene como resultado que el colegio expresa algunas complejidades en proporción al liderazgo y otras dificultades en el clima organizacional para lo cual se aconseja ser intervenidos de forma preferente y a su vez la comunidad educativa consigna incomodidad en la manera que ejecuta el liderazgo, ya sea por la ausencia de la misma o ejecutar diferentes maneras no realizadas a la luz de la práctica y sobre las teorías .

También se consideró en Latacunga a Yauri (2016) indicó que la gestión pedagógica y el desempeño docente se relacionan en la Unidad Educativa San Francisco de Asís. Valoro el nivel a factores de la gestión educativa en 73 docentes, fue una investigación básica, de enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo, no experimental, transversal y correlacional de dos variables. Se utilizó un cuestionario para señalar que existe una predisposición por parte de los docentes en una participación de propuesta de solución ante un problema. Se concluyó logrando obtener la determinación de las variables en todas sus dimensiones ya que están explicados sobre la teoría donde argumenta esta investigación, la gestión pedagógica necesita ser fortalecidos dentro como fuera del aula y ser optimizados. Es importante indicar que se mantiene por parte de los demandantes educativos

una predisposición para intervenir hacia el origen de una proposición para solucionar problemáticas planteadas.

Asimismo, en Guayaquil tenemos a Flores (2016) señaló que la Incidencia del clima organizacional en la gestión administrativa de la unidad educativa Rubira del Cantón Salinas, fue una investigación de tipo básica, de diseño descriptivo, no experimental, transversal, correlacional de dos variables y la población fue de 5 directivos, 70 docentes y a 15 personas del equipo administrativo como también a 12 del personal de apoyo, la herramienta utilizada fue la encuesta para recoger los datos requeridos y este fue analizado por la una estadística descriptiva. Se concluyó obteniendo como resultado la relación del clima organizacional en cada nivel de la organización y a su vez el resultado beneficio a todos los actores educativos en la optimización del clima organizacional que mantienen relación con la gestión administrativa, llegando a derivar que al ejecutar la práctica del Manual de Procedimientos Administrativos se obtendrá la mejora continua y optimizar las diligencias en la gestión administrativa del personal en la jornada escolar.

Por otro lado en Cuenca tenemos a Montesdeoca (2017) Gestión pedagógica en el aula y su incidencia en el clima social escolar de la Unidad Educativa Víctor Gerardo Aguilar. Este estudio señaló como objetivo establecer que la gestión que realizan en las aulas y de qué forma esta se repercute en el clima escolar, como también los docentes en su ámbito laboral, fue una investigación de tipo básica de diseño descriptivo, no experimental, transversal, correlacional de dos variables con una población de 309 estudiantes y 58 docentes. Fue utilizado un cuestionario referente a la gestión pedagógica del docente y a su vez el clima social escolar. Esta investigación obtiene como resultado la relación directa positiva sobre la gestión pedagógica y el desarrollo del clima social escolar en la institución Educativa

Por consiguiente, en Quito tenemos a Medina (2017) Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito. Se observó en esta investigación establecer la relación ente el clima organizacional y el desempeño docente, fue una investigación de tipo básica de diseño descriptivo, transversal, no experimental correlacional de

dos variables y con una unidad de estudio de 50 docentes a los cuales se les ejecuto para su medición un cuestionario HayMcBer y (MinEduc) para cada variable respectivamente. Los resultados que arrojó esta investigación establece que existe una relación positiva baja sobre el clima organizacional en el desempeño docente y a su vez se observó también que hay un estrecho espacio en la escala crítica en la dimensión de recompensa de la variable clima organizacional lo cual repercute en el desempeño docente.

Sobre la primera variable de gestión pedagógica de acuerdo a lo manifestado por (Fayol, 2003), al referirse de gestión es hablar a su vez de administración y sus procesos de funcionamiento que se refieren a la eficiencia y se toma como partida a cuatro procesos básicos planeación, organización, dirección y control. Inicialmente esta perspectiva comprende a la escuela burocrática, científica y básica que considera que la organización es creada como un procedimiento cerrado, mecánico y elevadamente razonable, guiado primordialmente por la idea de rendimiento. El esquema organizativo y su interrelación personal con el campo educativo el rendimiento académico debe ser producido al costo más bajo debe ser el más óptimo de sus objetivos, pero observamos en muchas veces que el aprendizaje nos es una de sus preocupaciones por lo contrario se concentra básicamente en el trámite administrativo.

Fayol (2003) definió que se reconoce a los elementos principales del proceso docente educativo en la medida que todas las estrategias que se logre diseñar tenga como origen una necesidad o problema de manera que contribuya con fines a lograr y elevar la eficacia y eficiencia en la formación de los actores educativos por medio de la gestión didáctica, ya que la relación entre objetivo-contenido en el trabajo metodológico es fundamental para clasificar los métodos con miras a ejecutarlo, para lo cual los intereses y el grado de incorporación de los integrantes se deben de tener en cuenta.

Para Rivera (2001) la planificación es el inicio la gestión pedagógica el cual involucra variar el currículo comprendiendo y asumiendo como base al Diseño Curricular Nacional (DCN) este nos abre paso para la diversificación curricular para obtener el Proyecto Curricular Institucional (PCI) y en consecuencia realizar la

Programación Curricular Anual (PCA). Y luego de la planificación seguirá la ejecución que corresponde al proceso de enseñanza y aprendizaje para finalmente seguir con la evaluación de aprendizajes.

Asimismo, Montas (2008) enfatizó sobre la gestión pedagógica que mantiene de forma principal el objetivo de estudiar la organización en el área educativa ya que este empleo se realiza en la coyuntura cotidiana en instituciones educativas y este proceso está avalado en las teorías de gestión y a su vez en educación pero no es considerada una disciplina absolutamente teórica, por tanto su contexto de gestión es establecido por su cotidianidad de su realización en la práctica, podemos decir entonces que es una disciplina aplicada que se trata de un campo de acción de un proceso de gestación e identidad. Asu vez refuerza la idea Batista (2007) señalo que la gestión pedagógica custodia la orientación, la organización, regulación y apreciación de las acciones metodológicas y didácticas y de índole sociopedagogicas que ejecuta en conjunto manifestado en un trabajo metodológico a través del acuerdo personalizado asimismo de una manifestación lógica que demuestra la una índole de forma consiente, sistemático e integrador del desarrollo integral de los estudiantes.

Para Alvarado (2006) indicó que la gestión pedagógica es también la gestión de recursos académicos y a su vez como actividades efectivas que concretan e integran el motivo de toda una institución educativa, dicho de otro modo, son todas aquellas actividades que buscan la meta de los objetivos en la educación. Entonces podemos decir en referencia a las definiciones anteriores que la gestión pedagógica es la acción educativa y mantiene como objetivo primordial que en la sociedad los estudiantes puedan desarrollar y desenvolverse de manera integral sus habilidades, capacidades y destrezas.

Rodríguez (2009) señaló que la gestión pedagógica del docente se debe ejecutar en un campo de interacción docente – alumno, esto debe ser propiciado en un máximo nivel y no siempre por iniciativas propias sino motivando al alumno a decidir y a tomar la iniciativa para una interrelación y a su vez respondiendo en la medida que se otorgue a ellas con la eficacia cognitiva necesaria y con una actividad afectiva. Asi mismo refuerza esta idea Sovero (2007) que la gestión

pedagógica establece como el comienzo a las normas y procedimientos que nos llevará a un desarrollo en el proceso de enseñanza - aprendizaje, por consiguiente, la realización del trabajo lógico, sistemático y moderado que fue instaurado con los primeros pedagogos.

Mosquera y Rodríguez (2018) nos indicaron que los documentos se deben de reorganizar al igual que el docente debe de reconsiderar e identificar sus prácticas pedagógicas que no son efectivas por consiguiente esta debe ser cambiada en la manera que ejecuta su labor pedagógica identificando la diversidad de los estudiantes tomando en cuenta todos los procesos enseñanza - aprendizaje.

Según Yábar (2013) señaló que la gestión pedagógica es el medio por donde el directivo determina acciones a realizarse (planificación), referido a sus principales fines y objetivos sobre la institución educativa como las nuevas acciones requeridas, las situaciones con necesidades encontradas, la estructuración de los cambios de dirección necesarios como también la manera como se ejecutan las gestiones de estrategia – acción y por consiguiente a su vez la evaluación de los resultados logrados. Representa un horizonte amplio de las situaciones y realidades de una institución para ejecutar soluciones que nos ayude a resolver o lograr objetivo con un fin definido.

Po otra parte, el Minedu (2011) Señaló que la gestión pedagógica como el proceso principal de la organización educativa y a su vez a los integrantes que lo conforman. El concepto infiere al enfoque del proceso enseñanza – aprendizaje como la planificación curricular, las programaciones diversificadas de la planificación curricular, la ejecución de estrategias metodológicas y didácticas, la evaluación de los aprendizajes. Corresponde a su vez sobre trabajo de los docentes en las practicas pedagógicas, el manejo de programas y proyectos, el dominio de estrategias didácticos y el uso de enfoques pedagógicos, los estilos de aprendizajes, el vínculo con los estudiantes, la instrucción y actualización del equipo docente de esta manera fortificar y consolidar sus competencias, entre varias.

La dimensión de planificación pedagógica la podemos definir como la acción de anticipar, organizar y decidir diferentes y flexibles cursos de acción que motiven

determinados aprendizajes para los estudiantes. Será posible si consideramos sus aptitudes, diferencias y entornos al igual que su propia naturaleza al obtener y lograr los aprendizajes principales, competencias y capacidades. Es necesario mencionar y a tomar en cuenta a las múltiples exigencias y oportunidades que ofrece la pedagogía como estrategias didácticas y enfoques. Es importante mencionar que estudiante, aprendizajes y pedagogía son aspectos esenciales que todo docente debe dominar, la formulación de estos aspectos debe manifestar como resultado la planificación oportuna, argumentada y que consolide en el aula con posibilidades bastantes altas de ser una planificación efectiva en el aula. Minedu, (2011).

La dimensión de ejecución curricular es la acción que se realiza una vez consolidada y aprobada la planificación curricular, es poner en marcha todas las entidades y organismos administrativos para el funcionamiento el plan elaborado, en la ejecución no solo se formula los enfoques técnicos como las metas u objetivos, estrategias didácticas y metodológicas, el proceso en la enseñanza, el uso de materiales necesarios con la biografía, la capacidad de manejo pedagógico, sino que también a su vez lo afectivo, lo estructural y lo ideológico y hasta incluso lo científico Minedu (2011).

La dimensión de evaluación siguiendo la dirección del modelo pedagógico socio cognitivo. La evaluación se comprenderá como el desarrollo de un proceso participativo, reflexivo y formativo. Por otra parte, Sanmartín (2009) señaló que la evaluación es el proceso donde se recauda y se analiza dicha información orientada a explicar y describir la realidad donde se pueda proporcionar la toma decisiones y a su vez realizar juicios de valor. En ese sentido Chivite (2000) definió que la evaluación es la organización y un conjunto de elementos que ordenados construyen una unidad de utilidad para el proceso de enseñanza y aprendizaje y no como una aparente acción más o menos puntual que se lleva en un momento del desarrollo de la enseñanza y el aprendizaje. Minedu, (2011).

Sobre la segunda variable de clima organizacional de acuerdo a lo dicho por Rodríguez, (1999) manifestó que el clima organizacional corresponde a la apreciación o percepciones compartidas por el personal acerca de una organización referente al trabajo, al entorno físico que se muestra o se otorga,

también a las relaciones interpersonales que hacen un sitio en el entorno a él y las distintas formas y maneras de regular que afligen el trabajo.

En ese sentido Chiavenato (2009) señaló al clima organizacional como al entorno existente entre los integrantes de la institución puesto que se encuentra atado al nivel de motivación de los trabajadores, esto indica de forma específica las características motivacionales del entorno laboral. Por lo tanto, es beneficioso para la organización cuando las necesidades del personal son facilitadas estas elevan la satisfacción de los empleados y desfavorable cuando no se logra facilitar o satisfacer las necesidades del empleado.

Segredo y Reyes, 2004 señaló sobre el clima organizacional que no se puede ver ni mucho menos palpar, pero su existir es una realidad y este se manifiesta y afecta a toda la organización por consiguiente es afectado por todas las situaciones que suceden dentro de este entorno llamado clima. El personal tiende a ser atraído, conservado y adaptado al clima de la organización. También Méndez, (2006) definió al clima organizacional como el entorno adecuado, natural y propio de la organización, originado y apreciado por todo el personal conforme sobre las situaciones que descubre en su desarrollo de interrelación social a través de su estructura organizacional.

Por otra parte, Ventura (2012) indico que el clima organizacional es como un sistema complicado que agrupa elementos que interactúan dentro la organización con el objetivo de establecer su armonía relacionado con el rendimiento y productividad y a su vez referido de los estados anímicos de cada trabajador. Si el personal se siente a gusto en su centro de trabajo esto manifiesta que existe un buen clima laboral y a su vez se identifican con los problemas o dificultades de la organización y siguieren diversas alternativas brindando soluciones y asi optimizar el rendimiento y productividad, a su vez refuerza la idea Gonçalves (2000) definió al contexto de clima organizacional, como al entorno laboral natural de una entidad u organización, es el entorno donde se influye de manera directa la disciplina y la conducta de sus integrantes y a su vez es la imagen reflejada de la cultura más intensa y profunda de la organización, manteniendo viable las ideas es importante indicar que el ambiente cultiva influencias sobre la manera de como el integrante

de la organización observa su propio trabajo, percibe su rendimiento y productividad y a su vez la satisfacción en el empleo o labor en que desempeña.

Por consiguiente, Baguer (2011) señaló que el entorno de trabajo es el lugar en el que se desarrolla cada actividad de la organización, para que el personal se sienta satisfecho y en completo agrado necesita mantenerse en una buena atmosfera donde no exista el negativismo ya que esto solo produciría un resultado adverso.

Hernández (1989) mantuvo que el clima organizacional son las actividades e interacciones agrupadas en conjunto que se manifiestan en el entorno laboral, como consecuencia de la apreciación o percepciones de las personas acerca de elementos objetivos y subjetivos de la organización en la cual desempeña su labor en términos de comunicación, motivación y trabajo en equipo.

La dimensión de comunicación dentro de una organización es el elemento primordial que facilita ordenar los criterios e ideas del personal para encontrar objetivos y metas generales, mutuamente se alcanza el crecimiento que beneficia a los trabajadores, que nos conducirá a la eficiencia de las actividades laborales y al aumento de ingresos para la organización. Hernández, (1989)

La dimensión de motivación es el factor motor que impulsa el día a día para optimizar nuestras necesidades y por ende sirve de empuje a conseguir objetivos, es principal estar siempre motivados para así ejecutar las actividades laborales en un nivel más óptimo y así el desempeño alcance más productividad en el trabajo. Hernández (1989)

La dimensión de trabajo en equipo es la apreciación que se tiene de las personas sobre la interacción dentro de una organización o equipos de trabajo y que define el nivel de integración, el mantener la unión grupal y la participación originan confianza dentro del equipo y en relación con otros equipos de trabajo para alcanzar logros y los objetivos de la organización. Hernández (1989)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio realizado fue de tipo básica puesto que la información conseguida sobre las teorías y enfoques técnicos sirvió para describir y analizar los aspectos investigados, por consiguiente, fue sin fines de ejecuciones prácticas esto es derivado expuesto por Ñaupas, Valdivia, Palacios, Romero (2018). Por otra parte, la investigación es a nivel correlacional. Según Cancela (2010) las investigaciones correlacionales están comprendidos en estudios con la intención de describir o determinar la relación entre las variables significativas por medio de indicadores matemáticos que proporcionan información del grado, dirección e intensidad en relación a las variables

La presente investigación de tipo transversal según Hernández y Col (2006) mide una vez la variable, sin pretender evaluar la evolución de estas unidades. Su objetivo es describir la variable y examinar su relación otorgado en un único momento y consiguiendo comprender varios grupos o subgrupos de personas, objetos o indicadores

Se trabajó el diseño no experimental donde no es factible manipular las variables o a su vez designar de forma aleatoria a los integrantes o tratamientos de acuerdo a su índole de las variables esto inhabilita su manipulación Kerlinger (2008)

Se realizó la investigación desde la perspectiva cuantitativa, porque busca la medición numérica entre dos variables estableciendo la correlación para probar la hipótesis. Al respecto Hernández (2014) señaló que el estudio cuantitativo observa los aspectos y mediante medios cuantitativos emplea la recolección de datos con el objetivo de cuantificar los resultados.

La metodología utilizada fue el hipotético deductivo expresando hipótesis referente a los aspectos observados por lo cual se han obtenidos conclusiones por medio de procesos lógicos y deductivos. Hernández y Mendoza (2018)

3.2. Variables y operacionalización

Referente con la primera variable de gestión pedagógica la representación de Unesco del Perú manifestó a través de Minedu señaló que la gestión pedagógica es el desarrollo principal de la institución educativa y a su vez a los integrantes que lo conforman. El concepto infiere al enfoque del proceso enseñanza – aprendizaje a la planificación curricular, las programaciones diversificadas de la planificación curricular, la ejecución de estrategias metodológicas y didácticas, la evaluación de los aprendizajes.

Referente a la operacionalización de la variable fue observada desde las dimensiones de planificación, ejecución y evaluación y por 07 indicadores y además 20 ítems con los cuales se pudo medir dicha variable por medio de un instrumento en la escala ordinal de tipo Likert

Referente a la segunda variable clima organizacional Hernández (1989) definió al clima organizacional son las actividades e interacciones agrupadas en conjunto que se manifiestan en el entorno laboral, como consecuencia de la apreciación o percepciones de las personas acerca de elementos objetivos y subjetivos de la organización en la cual desempeña su labor en términos de comunicación, motivación y trabajo en equipo.

Referente a la operacionalización de la variable fue observada desde las dimensiones de comunicación, motivación y trabajo en equipo y por 07 indicadores y además 20 ítems con los cuales se pudo medir dicha variable por medio de un instrumento en la escala ordinal de tipo Likert

3.3. Población y muestra de unidad de análisis

Kerlinger y Lee (2002) señalaron que es un conjunto de componentes o según el suceso, que pueden ser personas, acontecimientos u objetos que se adaptan a los criterios determinados por lo cual de esta manera se aspira generalizar los objetivos y consecuencias de la investigación, a su vez distinguiendo como población al universo estudiado. La investigación realizada con referente a la población estuvo

conformada por 78 docentes del nivel secundario de una institución educativa del distrito de La Perla – Callao.

Referente con la unidad de estudio o población censal según Ramirez (1999) definió que la población censal es toda aquella en el que los elementos son reconocidos en conjunto como totalidad por el investigador.

3.4. Técnicas de instrumentos de recolección de datos

Referente con la fase de obtención de datos del estudio, se realizó por medio de la técnica de la encuesta. Por consiguiente, Hernández, Fernández y Batista (2010) definió como un recurso al instrumento y que es utilizado por el autor o investigador para así obtener datos o información referente a lo que se pretende estudiar.

Sobre la validación Morles (2002) señaló que es el grado con el cual un instrumento sirve al propósito para el cual está determinado. se realizó a través del juicio de expertos y fue realizado por tres validadores que sostuvieron y evaluaron indicado la relevancia, eficacia y claridad asentadas en la matriz de operacionalización.

Tabla 1

Validez del contenido por juicio de expertos de los instrumentos

Nº	Grado académico	Expertos	Resultado
1	Doctor	Pérez Saavedra Segundo Sigifredo	Aplicable
2	Magíster	Espínola Arteaga Jime Freddy	Aplicable
3	Magíster	Acuña Camargo Víctor Raúl	Aplicable

Hernández y Mendoza (2018) Se entiende como confiabilidad al grado de ejecución repetida a la misma persona, grupo o según sea el caso este remite datos o resultados semejantes o iguales. Por consiguiente, la medición de la confiabilidad de los instrumentos por el medio de la operación del estadístico de Alpha de

Cronbach así mismo realizando la prueba piloto a 08 docentes los cuales mantienen características semejantes a la muestra. Teniendo un resultado en la variable de gestión pedagógica de confiabilidad de 0.852 y a su vez un resultado en la variable de clima organizacional de confiabilidad de 0.965.

3.5. Procedimientos

Por otro lado, luego de realizar la comprobación o validación de los dos instrumentos y obteniendo un resultado veraz y confiable en la prueba experimental o llamada también prueba piloto, se contactó con las autoridades y directivos de una institución educativa del distrito de La Perla – Callao para solicitar permiso de ejecutar la encuesta al equipo docente en dicha institución y dado la coyuntura por el cual estamos viviendo debido a la pandemia (COVID 19), a través de la herramienta digital Google Form se ejecutó vía online los 02 cuestionarios a través de estos a su vez fueron remitidos a los docentes mediante la aplicación de mensajería instantánea llamada WhatsApp. Se obtuvo los resultados de los 78 docentes que se tomó como población censal, en una primera instancia, asimismo se obtuvo los resultados o base de datos y se descargaron en el programa Excel para luego ser trasladados al software SPSS 24 y ser analizados y procesados.

3.6. Método de análisis de datos

El procedimiento utilizado sobre el análisis de datos procedentes de la encuesta, se empleó el software SPSS 24 por lo cual se manifestó por medio de tablas de frecuencias y porcentajes y análisis inferencial a fin de contrastar las hipótesis y se ejecutó en primer lugar la prueba de normalidad, la cual a través de la prueba no paramétrica de Rho Spearmen el análisis señaló que las variables se relacionan.

3.7. Aspectos éticos

Referente a los factores y aspectos éticos la presente investigación a cuidado la confidencialidad de la estudiada población. A su vez se a mantenido y respetado las normas y reglamentos de investigación de la Universidad César Vallejo. Referente a las referencias y fuentes se ha acatado y respetado todos los derechos de auditoría de la propiedad intelectual, asimismo citando correspondientemente a

los autores ejecutando el APA séptima edición. Por consiguiente, se utilizó el software Turnitin para no incurrir en plagio. Asimismo, se comunicó a los integrantes y autoridades de la institución los resultados y objetivos logrados con esta investigación.

IV. RESULTADOS

Analisis descriptivo univariado

Tabla 2

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable gestión pedagógica.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	9	11,5%
	Regular	44	56,4%
	Bueno	25	32,1%
	Total	78	100%

Se aprecia a la variable gestión pedagógica, en el que el 56,4% de los encuestados, manifestaron que la variable se ubicó en el nivel regular, mientras el 32,1% revelaron que la gestión pedagógica se halló en el nivel bueno y el 11,5% afirmaron que la gestión pedagógica se halló en el nivel deficiente.

Tabla 3

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable gestión pedagógica.

		Planificación		Ejecución		Evaluación	
		f	%	f	%	f	%
Válido	Deficiente	4	5,1%	14	17,9%	4	5,1%
	Regular	45	57,7%	41	52,6%	44	56,4%
	Bueno	29	37,2%	23	29,5%	30	38,5%
	Total	78	100%	78	100%	78	100%

Se aprecia a la dimensión planificación, donde el 57,7% revelaron que se halló en el nivel regular, mientras tanto el 37,2% revelaron que se halló en el nivel bueno y

el 5,1% señalaron que fue deficiente. Asimismo, la dimensión ejecución, donde el 52,6% revelaron que se halló en el nivel regular, mientras tanto el 29,5% se halló en el nivel bueno y el 17,9% señalaron que fue deficiente. También, la dimensión evaluación, donde el 56,4% manifestaron que se halló en el nivel regular, mientras tanto el 38,5% manifestaron que se halló en el nivel bueno y el 5,1% señalaron que fue deficiente.

Tabla 4

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable clima organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	11	14,1%
	Regular	38	48,7%
	Bueno	29	37,2%
	Total	78	100%

Se aprecia referente con la variable de clima organizacional, en el que el 48,7% de los encuestados, manifestaron que la variable se ubicó en el nivel regular, mientras tanto el 37,2% de los encuestados revelaron que el clima organizacional se ubicó en el nivel bueno y el 14,1% de los encuestados afirmaron que el clima organizacional se halló deficiente.

Tabla 5

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable clima organizacional.

		Comunicación		Motivación		Trabajo en equipo	
		f	%	f	%	f	%
Válido	Deficiente	27	34,6%	11	14,1%	24	30,8%
	Regular	37	47,4%	39	50%	39	50%
	Bueno	14	17,9%	28	35,9%	15	19,2%
	Total	78	100%	78	100%	78	100%

Se aprecia referente a la dimensión comunicación, en el que el 47,4% de los encuestados, manifestaron que fue regular, mientras el 34,6% revelaron que fue deficiente y el 17,9% afirmaron que fue bueno. Asimismo, la dimensión motivación, donde el 50% de los encuestados, manifestaron que fue regular, mientras el 35,9% revelaron que fue bueno y el 14,1% afirmaron que fue deficiente. Asimismo, la dimensión trabajo en equipo, donde el 50% de los encuestados, manifestaron que fue regular, mientras el 30,8% revelaron que fue deficiente y el 19,2% afirmaron que fue bueno.

Hipótesis general

H₀: No existe relación entre la gestión pedagógica y el clima organizacional en docentes de la institución educativa del distrito - La Perla - Callao.

H_a: Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el clima organizacional en docentes de la institución educativa del distrito - La Perla - Callao.

Tabla 6

Relación de la muestra no paramétricas.

		Correlaciones				
		Gestión Pedagógica	Planificación	Ejecución	Evaluación	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Gestión Pedagógica	1,000	,770**	,891**	,894**	,512**
	Coeficiente de correlación					
	Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78
	Planificación	,770**	1,000	,571**	,524**	,338**
	Coeficiente de correlación					
	Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,002
	N	78	78	78	78	78

Ejecución	Coeficiente de correlación	,891**	,571**	1,000	,747**	,554**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000
	N	78	78	78	78	78
Evaluación	Coeficiente de correlación	,894**	,524**	,747**	1,000	,460**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000
	N	78	78	78	78	78
Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	,512**	,338**	,554**	,460**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	,002	,000	,000	.
	N	78	78	78	78	78

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

Observando el cuadro o tabla sobre las correlaciones se consigue establecer un nivel de sig. =0.000, el cual, en función a la regla, por ser inferior a 0.050, por consiguiente, se deniega la H0 y se aprueba que la gestión pedagógica, se relaciona significativamente con el clima organizacional, sobre el factor de correlación conseguido es igual a 0.512, manifestándose una correlación positiva moderada entre la gestión pedagógica y el clima organizacional en la unidad de estudio.

Asimismo, se llegó a establecer un nivel de sig. =0.000, por lo tanto, respetando la regla al ser menor a 0.050, se deniega la H0 y se acepta que la planificación, se relaciona significativamente con el clima organizacional y sobre el factor de correlación conseguido es equivalente a 0.338, manifestándose una correlación positiva baja entre la planificación y el clima organizacional en la unidad de estudio.

También, se llegó establecer un nivel de sig. =0.000, por lo tanto, respetando la regla al ser menor a 0.050, se deniega la H0 y se acepta que la ejecución, se relaciona significativamente con el clima organizacional y sobre el factor de correlación conseguido es equivalente a 0.554, manifestándose una correlación positiva moderada entre la ejecución y el clima organizacional en la unidad de estudio.

Asimismo, se llegó establecer un nivel de sig. =0.000, por lo tanto, respetando la regla al ser menor a 0.050, se deniega la H0 y se acepta que la evaluación, se relaciona significativamente con el clima organizacional y sobre el factor de correlación conseguido es equivalente a 0.460, manifestándose una correlación positiva moderada entre la evaluación y el clima organizacional en la unidad de estudio.

V. DISCUSIÓN

En este apartado efectuaremos un resumen sobre la comparación de los hallazgos y análisis ya que los resultados nos dirigen a sostener lo referido por la realidad problemática por lo tanto podemos afirmar que el 50 % de los docentes mantienen una gestión pedagógica regular en su planificación, ejecución y evaluación asimismo se encuentran en correlaciones positivas moderadas y bajas ante el clima organizacional, es primordial señalar que la totalidad de datos fueron obtenidos a través de encuestas por lo tanto considero importante realizar una investigación de diseño experimental con fines de interpretar con más exactitud el nivel en que se encuentran los docentes sobre la variable de gestión pedagógica.

Por lo tanto, ya que se encontró correlaciones positivas regulares y bajas, dichos resultados pueden mantener un sesgo debido a la percepción que ilustran las encuestas puesto que fueron dirigidos a los propios docentes sobre sus propias capacidades y criterios. Por consiguiente, sugiero realizar una adaptación sobre el instrumento o adecuar de forma que los indicadores se vuelvan más precisos en la medida que se pueda sustituir por un examen puesto que así los resultados serán más exactos, cabe resaltar que para observar y medir el desarrollo y evolución de una competencia, comprende no solo de observar sino también de aplicar más de

un instrumento y de esta manera obtener el reflejo certero del dominio del equipo docente sobre los procesos de gestión pedagógica

En cuanto a la hipótesis general se obtuvo que existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el clima organizacional. Estos resultados se asemejan con la tesis de Paredes (2018) quien halló que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la gestión pedagógica. Asimismo, el resultado refleja que las dos variables están relacionadas significativamente, entonces por consiguiente podemos exponer que según sea mayor el valor del clima organizacional, concurrirán en mayores niveles gestión pedagógica. De la misma forma, es congruente con la tesis de Contreras y Jiménez (2016) quienes concluyeron que los objetivos en común y de manera coordinada mantuvieron una apreciación propicia en la encuesta, según lo manifiesta en la tabla 8 un 81% manifestó que está de acuerdo con tener objetivos en común y estos mismos se puedan llevar de manera coordinada, cabe indicar el criterio de ciertos docentes mantuvieron que la institución educativa solicita elevar el trabajo en equipo, situación en la que más adelante se tratará.

Los resultados anteriormente encontrados pueden entenderse desde los conceptos de Fayol (2003) quien explicó que los elementos principales del proceso docente educativo en la medida que todas las estrategias que se logre diseñar tenga como origen una necesidad o problema de manera que contribuya con fines a lograr y elevar la eficacia y eficiencia en la formación de los actores educativos por medio de la gestión didáctica, ya que la relación entre objetivo-contenido en el trabajo metodológico es fundamental para clasificar los métodos con miras a ejecutarlo, para lo cual los intereses y el grado de incorporación de los integrantes se deben de tener en cuenta. De la misma forma dicha información se explican desde la teoría de Hernández (1989) quien señaló que el clima organizacional a manera de una apreciación directa o indirecta el cual mantienen los integrantes de la institución sobre las circunstancias, propiedades y características del ambiente donde realiza el trabajo puesto que la apreciación de los integrantes en su medida establecerá las conductas que otorgará efectos en las relaciones interpersonales, motivación y en la producción de la organización. Asimismo, Gonçalves (2000) señaló que en los últimos años la gestión de personas mantiene un lugar notable,

un rol principal para las investigaciones de las instituciones de diversos ámbitos y que al identificarlo lo utilizan para medir las técnicas, el análisis y la interpretación de estrategias particulares que ejecutan los encargados del área de desarrollo organizacional o gestión humana.

De lo expuesto anteriormente se puede precisar que gestionar el entorno o clima de una institución es la columna principal para llegar al éxito y esto solo se obtiene por medio de las condiciones de trabajo permiten a los trabajadores encaminar sus labores de manera que sean añadidas de manera productiva por ende su trabajo tomara un sentido gratificante debido a su constancia, esfuerzo y recursos por eso siempre es un desafío establecer y cuidar lo que necesita la institución para lograr óptimos resultados

En cuanto a la hipótesis específica 1 se estableció que existe una relación significativa entre la dimensión de planificación y el clima organizacional induciendo que hay una correlación positiva baja entre las variables. Estos resultados se asemejan con la tesis de con la tesis de Flor (2018) quien señaló que el análisis respectivo de la encuesta obtiene como resultado un argumento empirico de un 97.70% considera de manera positiva los recursos de los indicadores y de las dimensiones mencionadas en el instrumento. Se finalizo que la gestión pedagógica se correlaciona derechamente con el desempeño docente en la Escuela de Infantería. Asimismo, se encuentro una semejanza con la tesis de Alva (2016) quien concluyó que ha logrado establecer en su totalidad los elementos de las variables que se hallan descritos en la teoría que argumenta la investigación, también la efectividad de los elementos de la gestión educativa dentro como fuera del aula que necesita ser fortalecidos y optimizados. Es de gran importancia señalar la predisposición que existe para la participación en la elaboración de una propuesta en la medida de resolver la problemática abordada por los actores educativos.

Por Los resultados anteriormente encontrados pueden entenderse desde los conceptos de Rivera (2001) quien señalo que planificar es el acto de emplear un grupo de procedimientos, en la que se inserta una elevada coherencia y organización a través de un grupo de diligencias y acciones enlazadas unas a otra de forma anticipada, mantienen el objetivo de contribuir en la dirección de sucesos

determinados, con el objetivo de lograr un acontecimiento elegido como previsto mediante el eficiente uso de los recursos y medios carentes o limitados. De la misma forma dichos resultados se explican desde lo expuesto la teoría de Hernández (1989) quien indicó sobre el clima organizacional que es el entorno físico o el medio ambiente donde se ejecutan las actividades laborales diarias. En el entorno educativo el clima organizacional participa en la enseñanza – aprendizaje, por consiguiente, los resultados que se obtienen de los alumnos tienden a ser mejores, dado que el clima organizacional está asociado con el intelecto que mantiene el dirigente, director o líder con la conducta de los trabajadores y esto se va alcanzando con la labor que se realiza a diario, las interacciones y las relaciones que se obtenga realizando la actividad o no e igualmente con los equipos que emplean Asimismo, Hernández (1989) mantuvo que el clima organizacional reúne y percibe los efectos subjetivos de un sistema formal, el modo informal de los que administran y de los demás factores del entorno donde son primordiales las creencias, actitudes, motivación y valores de los integrantes que laboran en una organización. Conforme con los enfoques antes abordados Dessler (1994) recomienda que los trabajadores no intervienen en vano, llegan al lugar de trabajo con ideas analizadas de sí mismo, quienes son, que se merecen y de que pueden llegar a realizar con su capacidad. Estas ideas mencionadas responden a diferentes factores asociados con la distribución organizacional, el criterio del equipo, la labor y el estilo de los líderes o jefes, por tanto, de esta manera el personal pueda analizar cómo ve su labor en su entorno de trabajo, ya que la ocupación del trabajador no solo está regida por su observación objetiva de los acontecimientos, sino que a su vez por las percepciones sobre el clima en donde labora.

En ese mismo sentido Baguer (2011) señaló que el entorno de trabajo es el lugar en el que se desarrolla cada actividad de la organización, para que el personal se sienta satisfecho y en completo agrado necesita mantenerse en una buena atmosfera donde no exista el negativismo ya que esto solo produciría un resultado adverso. Asimismo, refuerza esta idea Rodríguez (1999) quien indicó que el clima organizacional es un término que describe la pertinencia psíquica de las organizaciones. El ambiente es la percepción o condición relativamente constante

donde los miembros de la institución experimentan o perciben, el ambiente donde trabajan influye de manera significativa en el desempeño de los integrantes de la organización y además va determinar a su vez su conducta ya que el clima organizacional agrupa cualidades distinguidas de los sistemas o subsistemas de una organización y de esta forma los trabajadores puedan ser insertados de acorde a su ambiente.

De lo expuesto anteriormente se puede precisar que la planificación no solo es anticipar, organizar una guía o una herramienta que orienta al docente sino también, es un proceso de solución a los problemas existentes donde varios y diferentes requerimientos, demandas y necesidades serán tratados y de esta manera responder con actividades apropiadas y adecuadas que encaminarán a los objetivos del alumnado y metas institucionales. Por ende, podemos afirmar mediante los resultados obtenidos la importancia de elaborar la planificación en un entorno adecuado donde las actitudes sean positivas esto va influenciar de manera eficiente en las labores de los actores educativos

En referencia a la hipótesis específica 2 se obtuvo que existe una relación significativa entre la dimensión de ejecución y el clima organizacional induciendo que hay una correlación positiva moderada entre las variables. Estos resultados se asemejan con la tesis de Suarez (2018) quien obtuvo como conclusión sobre los resultados del estudio logrado establece que existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño docente; a nivel total y por dimensiones. De la misma forma, es congruente con la tesis de Flores (2016) quien manifestó que el resultado logrado establece la concordia del clima organizacional en cada nivel de la institución para elevar las competencias y habilidades administrativas del equipo de trabajo; las actividades de los integrantes se podrán consolidar y coherentemente elevar la gestión administrativa en la etapa escolar y orientándolo a lograr las metas institucionales con dirección al ideario, misión y visión institucional. Asimismo, es congruente con la tesis de Guzmán (2017) quien señaló que los resultados demuestran que las variables de la investigación exhiben una correlación moderada y positiva logrando un valor de 0,652 para el factor de correlación de Tau de Kendall, de esta manera es significativo al 5 % por lo tanto

podemos afirmar que cuanto mejor sea la gestión educativa mejor será el clima organizacional y a su vez a la inversa.

En tal sentido los resultados anteriormente encontrados pueden entenderse desde los conceptos de Álvarez (2001) quien indicó que el clima organizacional es el reflejo del nivel de complacencia que tienen los trabajadores dado a consecuencia de los diferentes elementos administrativos como su proceso y dirección de sus capacidades del personal. Por consiguiente, podemos afirmar la importancia de desarrollar y aplicar la ejecución en un clima organizacional adecuado, donde se pueda manifestar la interacción entre los miembros de la institución educativa. Asimismo, Méndez (2006) quien precisó que el clima organizacional se remite de las particularidades del entorno que pueden ser externas o internas de la institución en donde los trabajadores realizan su labor. En ese mismo sentido, refuerza la idea Ventura (2012) quien señaló que el clima organizacional se vincula con las características y condiciones las cuales producen apreciaciones de los trabajadores que influyen en su conducta dentro de su ambiente laboral.

De lo expuesto anteriormente se puede precisar que la ejecución no solo es la realización o transmisión de la información, sino que también es la entrega de una enseñanza intencionada con la necesidad de haber diseñado y respetado de manera lógica la organización de dicha información. Dado que el proceso de ejecutar las estrategias es una herramienta fundamental de los actores educativos para conseguir el desarrollo intelectual en el sentido que al transferir los conocimientos se localice las condiciones necesarias del alumnado.

Referente a la hipótesis específica 3 se concluyó que existe una relación entre la dimensión de evaluación y clima organizacional induciendo que hay una correlación positiva moderada entre las variables. Estos resultados se asemejan con la tesis de Sánchez (2017) quien concluyó sobre los resultados de la encuesta realizada obteniendo a la manifestación empírica de que el 91.3% considera de manera positiva las intenciones de los indicadores y sus dimensiones planteadas en el instrumento, esto fue largamente verificado y comparado utilizando el chi cuadrado. Se finalizó que la gestión administrativa mantiene relación positiva con el clima organizacional en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos (EMCH).

De la misma forma, es congruente con la tesis de Montesdeoca (2017) quien arribó que esta investigación obtiene como resultado una relación directa positiva sobre la gestión pedagógica y el desarrollo del clima social escolar en la institución Educativa. También, se encontró una similitud con la tesis de Medina (2017) quien señaló que los resultados sobre el clima organizacional revelan microclimas dentro de la institución: Básica y Colegio. El resultado sobre la evaluación del desempeño docente establece detectándose en un nivel medio, por consiguiente, concede a la institución efectuar los estándares de calidad educativa. El estudio obtiene como consecuencia una correlación positiva baja del clima organizacional en el desempeño docente a su vez se manifestó que existe una brecha en la escala crítica sobre la dimensión de recompensas, pero cabe resaltar que esto no incurre en el desempeño. La Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito debe brindar especial interés sobre, la dimensión de recompensa para elevar la apreciación del clima organizacional, por lo tanto, a fin de elevar el desempeño debe orientarse a ocuparse la flexibilidad. Los resultados anteriormente encontrados pueden entenderse desde los conceptos de Goncalves (2000) quien indico que el reconocimiento de las particularidades influye en el comportamiento de los miembros de la institución Por lo tanto, es de importancia la investigación sobre la percepción que mantiene los actores educativos en el contexto del clima organizacional en la cual apreciamos la interacción estable relacionada con las circunstancias y peculiaridades como la comunicación, motivación y trabajo en equipo entre otras donde incurran la conducta del equipo docente dentro de la institución educativa.

De lo expuesto anteriormente se puede precisar que la evaluación debe crear un cambio en la forma en que se percibe a los estudiantes así como la manera de tomar decisiones correspondientes a sus aprendizajes. En relación con eso los docentes pueden crear desde su práctica diaria, alternativas inclusivas para el momento de la evaluación, puesto que beneficiar la evaluación durante la etapa escolar promueve la reflexión y en ese sentido se identifican las cualidades para consolidar la práctica docente en la dirección de crear oportunidades formativas que lleven a la educación por rutas de calidad.

En la actualidad la evaluación es la concentración de evidencias que otorgan información importante sobre el desempeño de los estudiantes respecto a los objetivos trazados. En ese sentido se manifiesta una sucesión edificada establecido por un tiempo que puede ser anual, semestral o por bimestre, pero cabe destacar que una calificación ya sea cualitativa o cuantitativa sin una propuesta de progreso o mejora es insuficiente e inadecuado para elevar el desarrollo de la enseñanza-aprendizaje. Finalmente se debe de apreciar la importancia de la evaluación en el campo educativo como una herramienta que nos permita de manera objetiva situar la realidad del estudiante y de la institución educativa para así ejecutar determinaciones a partir de ese enfoque.

Por tanto, de esta manera se expone los procesos y estructuras de un sistema educativo sobre un clima organizacional que dan lugar a determinadas funciones y percepciones de los actores educativos.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** De acuerdo al objetivo general, se determinó que hay una relación significativa sobre la gestión pedagógica y el clima organizacional en docentes de una institución educativa del distrito - La Perla - Callao. Mediante el estadígrafo Rho de Spearman siendo un $r = 0.512$, obteniéndose una correlación moderada, un Sig. = 0.000 <0,05.
- Segundo:** En relación al objetivo específico (a), se estableció que hay una relación significativa sobre la dimensión de planificación y el clima organizacional en docentes de la institución educativa del distrito – La Perla - Callao. Mediante el estadígrafo Rho de Spearman siendo un $r = 0,338$ se puede inducir que efectivamente sí hay una correlación positiva baja entre las variables de estudio, un Sig = 0.002 <0,05.
- Tercero:** Referente al objetivo específico (b), se identificó la relación sobre la dimensión de ejecución y el clima organizacional en docentes de la institución educativa del distrito - La Perla - Callao. Según el estadígrafo Rho de Spearman siendo un nivel de significancia al nivel de 0,554; por consiguiente, es posible inducir que efectivamente sí hay una correlación positiva moderada, de acuerdo al Sig. =0.000 <0,05.
- Cuarto:** En relación al objetivo específico (c), se determinó una relación sobre la dimensión de evaluación y clima organizacional en docentes de la institución educativa del distrito - La Perla - Callao, Por lo tanto, se concluye el estadígrafo Rho de Spearman que un nivel de significancia al nivel de 0.460; se puede inducir que efectivamente sí hay una correlación positiva moderada, de acuerdo al Sig. = 0.000 <0,05.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Realizar para el equipo de docentes capacitaciones y talleres y así elevar la gestión pedagógica y a su vez actividades para manejar un mejor clima organizacional al interior de la institución educativa con el fin de optimizar el nivel y eficacia del servicio educativo.
- Segunda:** Habiendo observado los resultados sobre la dimensión de planificación se sugiere que el equipo docente reciba talleres para que realice una planificación donde desarrolle didácticas creativas, diversificadas y adaptadas a las diversas formas, estilos y ritmos en el campo de la enseñanza y aprendizaje del alumnado.
- Tercera:** Habiendo observado las consecuencias de la dimensión de ejecución se sugiere al equipo docente realice un compromiso de trabajo coordinado y a su vez en equipo con el objetivo de seguir la dirección en la medida de hacer cumplir la planificación acordada en la programación anual en su sentido pedagógico e institucional.
- Cuarta:** Habiendo observado los efectos de la dimensión de evaluación se sugiere que el equipo docente incorpore herramientas, recursos y alternativas inclusivas como también diversas estrategias metodológicas y didácticas para el momento de la evaluación con el propósito de promover el aprendizaje.
- Quinta:** Se recomienda realizar la investigación con un diseño longitudinal de tipo experimental con fines de interpretar con más exactitud el nivel en que se encuentran los docentes sobre la variable de gestión pedagógica

REFERENCIAS:

Alvarado, O. (2006). *Gestión Educativa Enfoques y Procesos.*: Editorial Universidad de Lima.

Antúnez, S. (2000): Organización escolar y acción directiva, Editorial SEP, Biblioteca para la actualización del maestro, https://coleccion.siaeducacion.org/sites/default/files/files/1_antunez_serafin_111-139.pdf

Baguer, Á. (2011). *Dirección de personas* (2ª ed.). Díaz de Santos S.A. <https://books.google.com.pe/books?id=3uJ0w4DeshYC&pg=PA147&dq=clima+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjSneaalNnTAhWEOyYKHbviAIYQ6AEIUDAH#v=onepage&q=cada%20individuo%20debe%20&f=true>

Batista, T. (2007). *La gestión pedagógica en el año académico desde un modelo integrador del currículo y la labor educativa: file:///E:/Descargas/Dialnet-LaGestionPedagogicaEnElAñoAcademicoDesdeUnModeloIn-2544446%20(2).pdf*

Contreras Rios, D., & Jimenez Ayala, L. F. (2016). Liderazgo y Clima Organizacional en un Colegio de Cundinamarca. Lineamientos Básicos para su Intervención.ed.). (tesis de maestría) Ministerio de Educación. <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/11983>

Cordero, G. y García, J. (2004). "The Tylerian curriculum model and the reconceptualists. Interview with Ralph W. Tyler (1902-1994)", *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 6 (2), <http://redie.uabc.mx/vol6no2/contenido-cordero.html>.

Chiavenato, I. (2009). *Administración de los Recursos Humanos*. Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano*. (5ª ed.) McGraw Hill Education.

Dessler, Gary. (1994). *Organización y administración*. Enfoque situacional. Prentice

Hall Hispanoamericana.

Ezpeleta, J. (2004). Innovaciones educativas. Reflexiones sobre los contextos en su implementación. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 9 (21), 403-424. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14002106>

Fayol, H. (2003). *Administración industrial y general / Henri Fayol; Principios de la administración científica / Frederick Winslow Taylor*. El Ateneo.

Flor, C. (2018). *Gestión pedagógica y su relación con el desempeño docente en la Escuela de Infantería del Ejército del Perú, 2018. Autoevaluación docente. (Tesis de maestría)*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2454/TM%20CE-Du%204063%20F1%20-%20Flor%20Moreno.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Flores, P. (2016). *Incidencia del clima organizacional en la gestión administrativa educativa. (Tesis de maestría)*. Universidad De Guayaquil

<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/32004>

García, J. (2005). El avance de la evaluación en México y sus antecedentes. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 10 (27), 1275-1283. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14002721>

Guzmán, E. (2017). *Clima Organizacional y Gestión Pedagógica en la Institución Educativa Primaria N° 50582 Manco Inca Ollantaytambo. (Tesis de maestría)*. Universidad César Vallejo

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/30991>

Hernández, R., Méndez, S., y Contreras, R. (2014). Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia. *Contaduría y Administración*, 59 (1), 229-257. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39529381010>

Hernández, R. (2010), *Metodología de la investigación: (5ª edición)* McGraw - Hill Interamericana, S.A.

- Kerlinger, F. & Lee, H. (2008). Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en Ciencias Sociales (4ª. ed.) Mc Graw Hill
- López, C., & Fernández, J. (2015). Jesús a. Beltrán Ilera (1936-2014). Bordón. *Revista De Pedagogía*, 67(3), 7-12.
<https://recyt.fecyt.es/index.php/BORDON/article/view/36615>
- López, M. (2017). La Gestión pedagógica. Apuntes para un estudio necesario Dominio de las ciencias
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/384>
- Medina, N. A. (2017) Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán - Quito (Tesis de Maestría en Desarrollo del Talento Humano). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede. Área de Gestión. <http://hdl.handle.net/10644/5611>
- Méndez, C. (2006). Metodología, diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en Ciencias Empresariales. Limusa, Noriega Editores.
- Méndez, C. (2006) Clima organizacional en Colombia. El IMCOC. 1ª ed.: Centro Editorial Rosaria.
- Ministerio de Educación (2018) Evaluación Internacional PISA 2018
http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2020/10/PPT-PISA-2018_Web_vf-15-10-20.pdf
- Ministerio de Educación. (2011). Marco del buen desempeño docente. (1ª ed)
- Mondy, W. (2010). Administración de recursos humanos. Prentice Hall. Pearson.
- Montas, F. (2008). *Gerencias de centros educativos*. (8ª Ed.). D.F.:Mcraw — Hill
- Montesdeoca, C. M. (2017). Gestión pedagógica en el aula y su incidencia en el clima social escolar de la Unidad Educativa Víctor Gerardo Aguilar, parroquia San Sebastián, periodo lectivo 2016-201. (Trabajo de Titulación de Magister

en Gerencia y Liderazgo Educacional). Universidad Técnica Particular de Loja.

<http://dspace.utpl.edu.ec/handle/20.500.11962/21207>

Morles, V. (2002). Ciencia, tecnología y sus métodos. Ediciones Universidad Central de Venezuela.

Mora, D. (2009). Objeto e importancia de la gestión educativa. *Revista Integra Educativa*, 2(3),7-12.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1997-40432009000300001&lng=es&tling=es.

Mosquera, C. & Rodríguez, M. (2018). Proyecto educativo como fundamento para pensar la subjetividad política desde la cultura escolar. *El Ágora USB*, 18(1), 255-267. <http://www.scielo.org.co/pdf/agor/v18n1/1657-8031-agor-18-01-00256.pdf>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de tesis. (5ª edición) <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

Paredes, C. (2018). Clima organizacional y gestión pedagógica en instituciones educativas públicas, RED 12 - UGEL 05. San Juan de Lurigancho-2018 (tesis de maestría) Universidad César Vallejo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/17767>

Pérez, A. (2014). Enfoques de la gestión escolar: una aproximación desde el contexto latinoamericano. *Revista Educación y Educadores*, 17 (2), 357-369. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83432362009>

Ramirez, T. (1999). *Cómo hacer u proyecto de investigación* (1ª ed.) Panapo C.A

Reduca. (2017). Súper profes y Súper directores. Estudio de percepción estudiantil sobre la caracterización de competencias docentes y directivas en América Latina y El Caribe y sus marcos regulatorios. Ed. Luis Felipe de la Vega. Red Latinoamericana de Organizaciones de la Sociedad Civil por la Educación.

https://reduca-al.net/files/observatorio/reportes/Super_docentes_y_directivos.pdf

Rivera, G. (2001). Organización escolar general. Coveñas

Robbins S. & Judge T. (2009). Comportamiento organizacional. Pearson Educación

Rodríguez, M. (2007). El uso del tiempo en la práctica pedagógica de las escuelas adscritas a la Alcaldía Metropolitana. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*, 8 (2), 83-104.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41080206>

Rodríguez, A. (2009). La gestión educativa. Pacífico.

Sanchez, G. (2020). Gestión administrativa y clima organizacional en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2017 (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle,

<http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/4495>

Segredo, A. y Reyes, D. (2004). Clima organizacional en salud pública. Consideraciones generales. *Revista Correo Científico Médico de Holguín*, 8(3):

<http://www.cocmed.sld.cu/no83/n83rev4.htm>

Sovero, F. (2007). Cómo dirigir una Institución Educativa. AFA, Editores Importadores S.A.

Suarez Maccha, S. V. (2019). Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa María Parado de Bellido – Yanacancha - Pasco 2018. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3177>

Tabares y Miranda (2015). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. <https://bit.ly/2Ruwm8s>

Ulloa, J. y Gajardo, J. (2017). Gestión de la implementación curricular. Informe Técnico N° 5. LIDERES EDUCATIVOS, Centro de Liderazgo para la Mejora

Escolar: Chile. https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2017/12/IT5_JU_L1.pdf

UNESCO. (2011). Manual de gestión para directores de instituciones educativas.

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000219162?posInSet=4&queryId=N-EXPLORE-0239f1f9-d1c2-45fc-b18c-c956542b98d0>

Ventura, A. (2012) O trabalho *Revista Portuguesa de Educação Artística* está licenciado com uma Licença <https://doi.org/10.34639/rpea.v2i1.90>

Werther, W. y Davis, K. (1995). Administración de personal y recursos humanos. (4ª Ed). McGraw Hill

Yábar, I. (2013). La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/1680>

Yauri, Remache, A. E. (2016). La gestión educativa en el desempeño docente en la Unidad Educativa " San Francisco de Asís" Salcedo. Diseño de un plan de capacitación pedagógica. Período académico 2016 – 2017 (tesis de maestría) Universidad Técnica de Cotopaxi <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/6435>

ANEXOS 1

Matriz de consistência

Título: Gestión pedagógica y clima organizacional en docentes de una institución educativa del distrito - La Perla – Callao

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión pedagógica y el clima organizacional en docentes de una institución educativa del distrito La Perla - Callao?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión pedagógica, en su dimensión de planificación y el clima organizacional en docentes de una institución educativa del distrito La Perla - Callao?</p>	<p>Objetivo general: Establecer es la relación que existe entre la gestión pedagógica y el clima organizacional en docentes de la institución educativa del distrito La Perla - Callao.</p> <p>Objetivos específicos: Describir el nivel de relación de la gestión pedagógica, en su dimensión de planificación y el clima organizacional en docentes de una institución educativa del distrito La Perla - Callao.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el clima organizacional en docentes de la institución educativa del distrito La Perla – Callao.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la gestión pedagógica, en su dimensión de planificación y el clima organizacional en docentes de una institución educativa del distrito La Perla - Callao.</p>	Variable 1: Gestión Pedagógica				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Planificación	Anticipar	01 – 02	1.Nunca 2. Casi nunca. 3. Algunas veces 4.Casi siempre. 5. Siempre	(1) Deficiente (20 – 46) (2) Regular (47 – 73) (3) Eficiente (74 – 100)
				Organizar	03 – 04		
				Decidir	05		
			Ejecución	Estrategias metodológicas y didácticas	06 – 09		
				Procesos de enseñanza	10 - 14		
Evaluación	Muestra manejos de estrategias de evaluación	15 - 16					
	Evaluación de aprendizajes	17 - 20					

			Variable 2: Clima Organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión pedagógica, en su dimensión de ejecución y el clima organizacional en docentes de una institución educativa del distrito La Perla - Callao?	Describir el nivel de relación de la gestión pedagógica, en su dimensión de ejecución y el clima organizacional en docentes de una institución educativa del distrito La Perla - Callao.	Existe relación significativa entre la gestión pedagógica, en su dimensión de ejecución y el clima organizacional en docentes de una institución educativa del distrito La Perla - Callao.	Comunicación	Comunicación organizacional	01 – 03	1. Nunca 2. Casi nunca. 3. Algunas veces 4. Casi siempre. 5. Siempre	(1) Deficiente (20 – 46) (2) Regular (47 – 73) (3) Eficiente (74 – 100)
				Comunicación interpersonal	04 – 06		
			Motivación	Motivación para el desempeño	07 – 09		
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión pedagógica, en su dimensión de evaluación en docentes de una institución educativa del distrito La Perla - Callao?	Describir el nivel de relación entre la gestión pedagógica, en su dimensión de evaluación y clima organizacional en docentes de una institución educativa del distrito La Perla - Callao.	Existe relación significativa entre la gestión pedagógica, en su dimensión de evaluación y clima organizacional en docentes de una institución educativa del distrito La Perla - Callao.	Trabajo en equipo	Integración	13 – 15		
				Mantenimiento grupal	16 – 18		
				Participación	19 - 20		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar				

<p>Nivel: Es correlacional</p> <p>Diseño: Es no experimental</p> <p>Método: Hipotético – deductivo</p>	<p>Población: La población está constituida por 78 docentes de una institución del distrito La Perla-Callao.</p> <p>Tipo de muestreo: censal</p>	<p>Variable 1: Gestión Pedagógica</p> <p>Técnicas: La técnica empleada fue la encuesta</p> <p>Instrumentos: El cuestionario tipo Likert</p> <p>Autor: Alfredo Elvis Ramirez Esteban</p> <p>Año: 2021</p> <p>Monitoreo: Se aplicará a los docentes en la respectiva hora de clase.</p> <p>Ámbito de Aplicación: Distrito de La Perla - Callao</p> <p>Forma de Administración: Directa</p>	<p>DESCRIPTIVA: Tablas de frecuencia y figuras (gráfico de barras).</p> <p>INFERENCIAL: Para el análisis estadístico se utilizó la prueba estadística de coeficiente de correlación de Rho Spearman para establecer relación entre las dos variables de estudio: gestión pedagógica y clima organizacional</p>
		<p>Variable 2: Clima Organizacional</p> <p>Técnicas: La técnica empleada fue la encuesta</p> <p>Instrumentos: El cuestionario tipo Likert</p> <p>Autor: Alfredo Elvis Ramirez Esteban</p> <p>Año: 2021</p> <p>Monitoreo: Se aplicará a los docentes en la respectiva hora de clase.</p> <p>Ámbito de Aplicación: Distrito de La Perla - Callao</p> <p>Forma de Administración: Directa</p>	

Anexo 2

Operacionalización de las variables

Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable gestión pedagógica

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos
Planificación	Anticipar	1, 2		
	Organizar	3, 4		
	Decidir	5,		
Ejecución	Estrategias metodológicas y didácticas	6, 9	Escala Ordinal de tipo Likert	(1) Deficiente (20 – 46)
	Procesos de enseñanza	10, 14	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	(2) Regular (47 – 73) (3) Eficiente (74 – 100)
Evaluación	Muestra manejos de estrategias de evaluación	15, 16		
	Evaluación de aprendizajes	17, 20		

Fuente. Elaboración propia

Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable de clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos
Comunicación	Comunicación organizacional	1, 3	Escala Ordinal de tipo Likert	
	Comunicación interpersonal	4, 6		(1) Deficiente (20 – 46)
Motivación	Motivación para el desempeño	7, 9	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	(2) Regular (47 – 73)
	Establecimiento de metas	10, 12		(3) Eficiente (74 – 100)
Trabajo en equipo	Integración	13, 15		
	Mantenimiento grupal	17, 18		
	Participación	19, 20		

Fuente. Elaboración propia

CUESTIONARIO GESTIÓN PEDAGÓGICA

Presentación:

Estimado colega este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre la gestión pedagógica.

Se agradece su colaboración por responder las siguientes preguntas. La información que nos proporciona será tratada de forma confidencial y anónima.

Indicaciones:

A continuación, se le presenta una serie de preguntas los cuales deberá Ud.

Responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	DESCRIPCION	VALORACION				
		1	2	3	4	5
	DIMENSION: PLANIFICACION					
01	Toma en cuenta el perfil de grado en los logros básicos de aprendizaje, unidades didácticas, competencias, desempeños y sesiones de aprendizajes					
02	Planifica capacidades diversificadas de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes					
03	Realiza la organización previa de las sesiones de clase.					
04	Organiza y comunica a los estudiantes las tareas complementarias a realizarse la próxima clase					
05	Decide utilizar los equipos, instrumentos, materiales y demás recursos necesarios para la sesión de clase.					
	DIMENSION: EJECUCION					
		VALORACION				
		1	2	3	4	5
06	Utiliza estrategias orientadas a recuperar saberes y experiencias previas de los estudiantes					

CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

Presentación:

Estimado colega este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre el clima organizacional.

Se agradece su colaboración por responder las siguientes preguntas. La información que nos proporciona será tratada de forma confidencial y anónima.

Indicaciones:

A continuación, se le presenta una serie de preguntas los cuales deberá Ud.

Responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECE S	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	DESCRIPCION	VALORACION				
		1	2	3	4	5
	DIMENSION: COMUNICACION					
01	La información que emite la plana directiva es preciso y concreto.					
02	La comunicación de la plana directiva cumple con sus fines.					
03	Existe una buena comunicación entre los coordinadores de áreas.					
04	Mi jefe superior inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.					
05	Mi jefe superior inmediato me escucha y toma en cuenta mis opiniones.					
06	Existe una comunicación armoniosa entre los docentes de las diferentes áreas.					
	DIMENSION: MOTIVACION					
		VALORACION				
		1	2	3	4	5
07	La labor que desempeño es valorada por todos los agentes educativos.					
08	Mi jefe superior inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable					
09	Los directivos de la institución me expresan palabras motivadoras frente a situaciones concretas.					

1 0	Recibo por parte de los directivos diversas maneras de apoyo en el proceso de lograr las metas en mi labor pedagógica					
1 1	Los directivos gestionan oportunamente programas de capacitación para lograr mis metas en mi labor pedagógica.					
1 2	Las metas de la institución son aceptadas de manera global por los trabajadores de la institución.					
	DIMENSION: TRABAJO EN EQUIPO	VALORACION				
		1	2	3	4	5
1 3	Se familiariza con el conocimiento y experiencia de cada miembro de la institución educativa					
1 4	El coordinador reúne de manera regular a los docentes para coordinar aspectos de trabajo.					
1 5	El director de la institución, es un líder que inspira a todos los docentes de la institución.					
1 6	Los docentes muestran un alto grado de unidad para lograr las metas de la institución					
1 7	Existe unidad entre los docentes de la institución					
1 8	Existe unidad entre los docentes de mi área.					
1 9	Tengo voz y voto en la toma de decisiones importantes en mi institución.					
2 0	A nivel del área donde me desempeño, mis ideas son consideradas.					

Anexo 3

Ficha técnica de los instrumentos

Ficha técnica del instrumento para medir la variable gestión pedagógica

Denominación	Cuestionario de competencias digitales
Autor	Alfredo Elvis Ramirez Esteban
Año	2021
Administración	Individual y/o colectivo
Objetivo	Determinar la gestión pedagógica
Lugar	La Perla -Callao
Tiempo de duración	50 minutos
Nivel de medición	Escala de Likert

Descripción del instrumento:

El cuestionario de gestión pedagógica consta de 20 preguntas para la aplicación del instrumento, teniendo en cuenta las definiciones de las dimensiones del presente trabajo de investigación, las cuales son: Planificación, ejecución y evaluación. Con esto se busca determinar la gestión pedagógica del docente.

Ficha técnica del instrumento para medir la variable de clima organizacional

Denominación	Cuestionario de clima organizacional
Autor	Alfredo Elvis Ramirez Esteban
Año	2021
Administración	Individual y/o colectivo
Objetivo	Determinar el clima organizacional
Lugar	La Perla -Callao
Tiempo de duración	50 minutos

Nivel de medición

Escala de Likert

Descripción del instrumento:

El cuestionario de competencias digitales consta de 20 preguntas para la aplicación del instrumento, teniendo en cuenta las definiciones de las dimensiones del presente trabajo de investigación, las cuales son: Comunicación, motivación y trabajo en equipo. Con esto se busca determinar el clima organizacional del docente.

Anexo 4 Validez de los instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE la Gestión pedagógica

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Planificación							
1	Toma en cuenta el perfil de grado en los logros básicos de aprendizaje, unidades didácticas, competencias, desempeños y sesiones de aprendizajes	X		X		X		
2	Planifica capacidades diversificadas de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes	X		X		X		
3	Realiza la organización previa de las sesiones de clase.	X		X		X		
4	Organiza y comunica a los estudiantes las tareas complementarias a realizarse la próxima clase	X		X		X		
5	Decide utilizar los equipos, instrumentos, materiales y demás recursos necesarios para la sesión de clase.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Ejecución	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Utiliza estrategias orientadas a recuperar saberes y experiencias previas de los estudiantes	X		X		X		
7	Utiliza diferentes estrategias para desarrollar procesos didácticos y pedagógicos	X		X		X		
8	Propicia la construcción de aprendizajes por parte de los estudiantes a través de diversas estrategias.	X		X		X		
09	Propicia el trabajo en equipo entre los estudiantes.	X		X		X		
10	Los procesos de enseñanza se desarrollan de acuerdo a lo planificado.	X		X		X		
11	Dentro de la clase promueve la participación activa de los estudiantes	X		X		X		
12	En la clase se generan espacios para que los estudiantes puedan resolver las dudas, interrogantes o acotaciones necesarias.	X		X		X		
13	Desarrolla actividades dinámicas que fomentan el interés por el proceso educativo.	X		X		X		
14	Utiliza los recursos planificados de forma eficiente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Evaluación	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Realizo la retroalimentación a los estudiantes de forma objetiva para su autoevaluación	X		X		X		

16	Explica a los estudiantes acerca de los criterios de evaluación de los aprendizajes	X		X		X		
17	Elabora los instrumentos de evaluación en función de las competencias	X		X		X		
18	Utiliza diversos instrumentos para evaluar el aprendizaje logrado por los estudiantes.	X		X		X		
19	Promueve actividades para que los estudiantes evalúen su propio aprendizaje	X		X		X		
20	Realizo la evaluación de forma permanente en todas las clases	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Cumple con suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg:Jaime Fredy Espínola Arteaga..... DNI...10772022.....

Especialidad del validador.....Docencia y Gestión Educativa.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



.....30...de.....octubre...del 2021....

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE el clima organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Comunicación							
1	La información que emite la plana directiva es preciso y concreto.	X		X		X		
2	La comunicación de la plana directiva cumple con sus fines.	X		X		X		
3	Existe una buena comunicación entre los coordinadores de áreas.	X		X		X		
4	Mi jefe superior inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	X		X		X		
5	Mi jefe superior inmediato me escucha y toma en cuenta mis opiniones.	X		X		X		

6	Existe una comunicación armoniosa entre los docentes de las diferentes áreas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
7	La labor que desempeño es valorada por todos los agentes educativos.	X		X		X		
8	Mi jefe superior inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	X		X		X		
9	Los directivos de la institución me expresan palabras motivadoras frente a situaciones concretas.	X		X		X		
10	Recibo por parte de los directivos diversas maneras de apoyo en el proceso de lograr las metas en mi labor pedagógica	X		X		X		
11	Los directivos gestionan oportunamente programas de capacitación para lograr mis metas en mi labor pedagógica.	X		X		X		
12	Las metas de la institución son aceptadas de manera global por los trabajadores de la institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Trabajo en equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se familiariza con el conocimiento y experiencia de cada miembro de la institución educativa	X		X		X		
14	El coordinador reúne de manera regular a los docentes para coordinar aspectos de trabajo.	X		X		X		
15	El director de la institución, es un líder que inspira a todos los docentes de la institución.	X		X		X		
16	Los docentes muestran un alto grado de unidad para lograr las metas de la institución	X		X		X		
17	Existe unidad entre los docentes de la institución	X		X		X		
18	Existe unidad entre los docentes de mi área.	X		X		X		
19	Tengo voz y voto en la toma de decisiones importantes en mi institución.	X		X		X		
20	A nivel del área donde me desempeño, mis ideas son consideradas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Cumple con suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg:Jaime Fredy Espínola Arteaga..... DNI...10772022.....

Especialidad del validador.....Docencia y Gestión Educativa.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

.....30...de.....octubre...del 2021....

Firma del Experto Informante

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE la Gestión pedagógica

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Planificación							
1	Toma en cuenta el perfil de grado en los logros básicos de aprendizaje, unidades didácticas, competencias, desempeños y sesiones de aprendizajes	X		X		X		
2	Planifica capacidades diversificadas de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes	X		X		X		
3	Realiza la organización previa de las sesiones de clase.	X		X		X		
4	Organiza y comunica a los estudiantes las tareas complementarias a realizarse la próxima clase	X		X		X		
5	Decide utilizar los equipos, instrumentos, materiales y demás recursos necesarios para la sesión de clase.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Ejecución	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Utiliza estrategias orientadas a recuperar saberes y experiencias previas de los estudiantes	X		X		X		
7	Utiliza diferentes estrategias para desarrollar procesos didácticos y pedagógicos	X		X		X		
8	Propicia la construcción de aprendizajes por parte de los estudiantes a través de diversas estrategias.	X		X		X		
09	Propicia el trabajo en equipo entre los estudiantes.	X		X		X		
10	Los procesos de enseñanza se desarrollan de acuerdo a lo planificado.	X		X		X		
11	Dentro de la clase promueve la participación activa de los estudiantes	X		X		X		
12	En la clase se generan espacios para que los estudiantes puedan resolver las dudas, interrogantes o acotaciones necesarias.	X		X		X		
13	Desarrolla actividades dinámicas que fomentan el interés por el proceso educativo.	X		X		X		
14	Utiliza los recursos planificados de forma eficiente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Evaluación	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Realizo la retroalimentación a los estudiantes de forma objetiva para su autoevaluación	X		X		X		
16	Explica a los estudiantes acerca de los criterios de evaluación de los aprendizajes	X		X		X		
17	Elabora los instrumentos de evaluación en función de las competencias	X		X		X		

18	Utiliza diversos instrumentos para evaluar el aprendizaje logrado por los estudiantes.	X		X		X		
19	Promueve actividades para que los estudiantes evalúen su propio aprendizaje	X		X		X		
20	Realizo la evaluación de forma permanente en todas las clases	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Acuña Camargo, Víctor Raúl DNI N°: 07080588

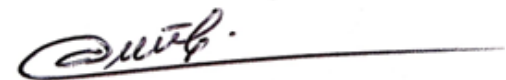
Especialidad del validador: Maestro en Educación con Mención en Aprendizaje y Desarrollo Humano.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Lima, 30 de octubre de 2021



Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE el clima organizacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Comunicación							
1	La información que emite la plana directiva es preciso y concreto.	X		X		X		
2	La comunicación de la plana directiva cumple con sus fines.	X		X		X		
3	Existe una buena comunicación entre los coordinadores de áreas.	X		X		X		
4	Mi jefe superior inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	X		X		X		
5	Mi jefe superior inmediato me escucha y toma en cuenta mis opiniones.	X		X		X		
6	Existe una comunicación armoniosa entre los docentes de las diferentes áreas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Motivación							

7	La labor que desempeño es valorada por todos los agentes educativos.	X		X		X		
8	Mi jefe superior inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	X		X		X		
9	Los directivos de la institución me expresan palabras motivadoras frente a situaciones concretas.	X		X		X		
10	Recibo por parte de los directivos diversas maneras de apoyo en el proceso de lograr las metas en mi labor pedagógica	X		X		X		
11	Los directivos gestionan oportunamente programas de capacitación para lograr mis metas en mi labor pedagógica.	X		X		X		
12	Las metas de la institución son aceptadas de manera global por los trabajadores de la institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Trabajo en equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se familiariza con el conocimiento y experiencia de cada miembro de la institución educativa	X		X		X		
14	El coordinador reúne de manera regular a los docentes para coordinar aspectos de trabajo.	X		X		X		
15	El director de la institución, es un líder que inspira a todos los docentes de la institución.	X		X		X		
16	Los docentes muestran un alto grado de unidad para lograr las metas de la institución	X		X		X		
17	Existe unidad entre los docentes de la institución	X		X		X		
18	Existe unidad entre los docentes de mi área.	X		X		X		
19	Tengo voz y voto en la toma de decisiones importantes en mi institución.	X		X		X		
20	A nivel del área donde me desempeño, mis ideas son consideradas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Acuña Camargo, Víctor Raúl DNI N°: 07080588

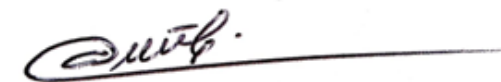
Especialidad del validador: Maestro en Educación con Mención en Aprendizaje y Desarrollo Humano.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Lima, 30 de octubre de 2021



Firma del Experto Informante.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE la Gestión pedagógica

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Planificación							
1	Toma en cuenta el perfil de grado en los logros básicos de aprendizaje, unidades didácticas, competencias, desempeños y sesiones de aprendizajes	X		X		X		
2	Planifica capacidades diversificadas de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes	X		X		X		
3	Realiza la organización previa de las sesiones de clase.	X		X		X		
4	Organiza y comunica a los estudiantes las tareas complementarias a realizarse la próxima clase	X		X		X		
5	Decide utilizar los equipos, instrumentos, materiales y demás recursos necesarios para la sesión de clase.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Ejecución	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Utiliza estrategias orientadas a recuperar saberes y experiencias previas de los estudiantes	X		X		X		
7	Utiliza diferentes estrategias para desarrollar procesos didácticos y pedagógicos	X		X		X		
8	Propicia la construcción de aprendizajes por parte de los estudiantes a través de diversas estrategias.	X		X		X		
09	Propicia el trabajo en equipo entre los estudiantes.	X		X		X		
10	Los procesos de enseñanza se desarrollan de acuerdo a lo planificado.	X		X		X		
11	Dentro de la clase promueve la participación activa de los estudiantes	X		X		X		
12	En la clase se generan espacios para que los estudiantes puedan resolver las dudas, interrogantes o acotaciones necesarias.	X		X		X		
13	Desarrolla actividades dinámicas que fomentan el interés por el proceso educativo.	X		X		X		
14	Utiliza los recursos planificados de forma eficiente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Evaluación	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Realizo la retroalimentación a los estudiantes de forma objetiva para su autoevaluación	X		X		X		
16	Explica a los estudiantes acerca de los criterios de evaluación de los aprendizajes	X		X		X		
17	Elabora los instrumentos de evaluación en función de las competencias	X		X		X		

18	Utiliza diversos instrumentos para evaluar el aprendizaje logrado por los estudiantes.	X		X		X		
19	Promueve actividades para que los estudiantes evalúen su propio aprendizaje	X		X		X		
20	Realizo la evaluación de forma permanente en todas las clases	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Pérez Saavedra Segundo Sigfredo **DNI N°:**25601051

Especialidad del validador: Doctor en Gestión de la Educación.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 30 de octubre de 2021

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE el clima organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Comunicación							
1	La información que emite la plana directiva es preciso y concreto.	X		X		X		
2	La comunicación de la plana directiva cumple con sus fines.	X		X		X		
3	Existe una buena comunicación entre los coordinadores de áreas.	X		X		X		
4	Mi jefe superior inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	X		X		X		
5	Mi jefe superior inmediato me escucha y toma en cuenta mis opiniones.	X		X		X		
6	Existe una comunicación armoniosa entre los docentes de las diferentes áreas.	X		X		X		

DIMENSIÓN 2 Motivación		Si	No	Si	No	Si	No
7	La labor que desempeño es valorada por todos los agentes educativos.	X		X		X	
8	Mi jefe superior inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	X		X		X	
9	Los directivos de la institución me expresan palabras motivadoras frente a situaciones concretas.	X		X		X	
10	Recibo por parte de los directivos diversas maneras de apoyo en el proceso de lograr las metas en mi labor pedagógica	X		X		X	
11	Los directivos gestionan oportunamente programas de capacitación para lograr mis metas en mi labor pedagógica.	X		X		X	
12	Las metas de la institución son aceptadas de manera global por los trabajadores de la institución.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3 Trabajo en equipo		Si	No	Si	No	Si	No
13	Se familiariza con el conocimiento y experiencia de cada miembro de la institución educativa	X		X		X	
14	El coordinador reúne de manera regular a los docentes para coordinar aspectos de trabajo.	X		X		X	
15	El director de la institución, es un líder que inspira a todos los docentes de la institución.	X		X		X	
16	Los docentes muestran un alto grado de unidad para lograr las metas de la institución	X		X		X	
17	Existe unidad entre los docentes de la institución	X		X		X	
18	Existe unidad entre los docentes de mi área.	X		X		X	
19	Tengo voz y voto en la toma de decisiones importantes en mi institución.	X		X		X	
20	A nivel del área donde me desempeño, mis ideas son consideradas.	X		X		X	

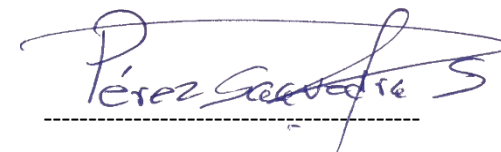
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Pérez Saavedra Segundo Sigfredo **DNI N°:**25601051

Especialidad del validador: Doctor en Gestión de la Educación.

Lima, 30 de octubre de 2021



Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 6 de diciembre de 2021
Carta P. 1599-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Crl.
Edilmer Chávez Guevara
DIRECTOR
Colegio Militar Leoncio Prado

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a RAMIREZ ESTEBAN, ALFREDO ELVIS; identificado con DNI N° 47837554 y con código de matrícula N° 7002543097; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Gestión pedagógica y clima organizacional en docentes de una institución educativa del distrito - La Perla - Callao

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador RAMIREZ ESTEBAN, ALFREDO ELVIS asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Orlando Trinidad Vargas, MBA
Jefe (e)

Escuela de Posgrado
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



INSTITUCION EDUCATIVA PÚBLICA MILITAR
"COLEGIO MILITAR LEONCIO PRADO"

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Departamento Académico

La Perla - Callao, 23 de diciembre de 2021

MEMORÁNDUM N° 070-2021-DA-IEPM CMLP

MAESTRO : ALFREDO ELVIS RAMIREZ ESTEBAN
DOCENTE DE EDUCACIÓN FÍSICA

ASUNTO : APLICACIÓN DE CUESTIONARIO PARA SU TESIS

REFERENCIA : HOJA DE TRÁMITE N° 1637

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que, la Dirección General de nuestra IEPM "Colegio Militar Leoncio Prado" autoriza la aplicación de cuestionarios e instrumentos de recojo de información para validar su trabajo de investigación (Tesis) solicitada a través del documento de la referencia, y pueda así obtener el grado de **MAESTRO EN EDUCACIÓN**. Para nosotros, es una alegría saber que contamos con un personal que dedica parte de su tiempo en prepararse y seguir formándose en pro de la calidad educativa de los estudiantes cadetes.

Atentamente

Walter Augusto Chirichigno Mena
Jefe del Departamento Académico
IEPM CMLP

Anexo 5: Base de datos de la muestra

Tabla 01 – Variable 01

	Gestión pedagógica																								
	Planificación					Ejecución										Evaluación									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20					
1	5	5	5	5	4	24	4	3	4	3	4	5	5	4	5	37	4	3	5	4	3	5	24	85	
2	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	5	5	4	5	5	40	4	4	4	4	4	4	5	25	90
3	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	5	5	4	44	5	5	5	5	5	5	5	30	98	
4	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	4	44	5	5	5	5	5	5	5	30	99	
5	5	5	5	3	4	22	5	5	5	3	5	5	5	4	42	4	5	5	4	5	4	4	27	91	
6	5	3	4	5	5	22	5	5	5	4	5	5	5	4	5	43	4	5	5	5	3	5	27	92	
7	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	5	4	4	4	41	5	5	5	5	4	5	29	95	
8	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	5	5	4	43	5	5	5	5	5	5	5	30	98	
9	4	5	5	4	5	23	5	4	4	4	4	5	5	4	40	3	4	4	4	4	4	4	23	86	
10	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	4	44	5	5	5	5	5	5	5	30	99	
11	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	4	5	5	4	4	42	4	4	5	5	5	5	28	93	
12	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	5	5	4	4	5	42	5	5	5	5	4	5	29	94	
13	5	5	5	4	5	24	4	4	4	5	5	5	4	5	4	40	4	4	5	5	3	5	26	90	
14	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	5	5	5	4	43	5	5	5	5	5	5	30	98	
15	5	4	5	4	5	23	4	5	5	3	5	5	4	5	4	40	4	4	3	3	5	4	23	86	
16	5	4	5	5	4	23	5	4	5	4	4	5	5	5	5	42	4	4	5	3	5	5	26	91	
17	4	4	5	4	5	22	5	4	4	5	4	4	4	4	5	39	4	4	3	4	4	5	24	85	
18	5	4	4	5	5	23	4	4	4	3	5	4	5	5	5	39	4	5	5	5	2	4	25	87	
19	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	5	5	5	4	41	5	5	5	4	4	4	27	93	
20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	4	44	5	5	5	5	5	5	5	30	99	
21	5	5	5	4	5	24	4	4	5	5	5	5	3	4	5	40	4	5	5	4	4	4	26	90	
22	4	4	5	3	4	20	4	4	4	3	4	4	4	4	5	36	4	4	4	3	3	4	22	78	
23	4	5	5	4	5	23	4	4	5	5	5	5	5	4	5	42	4	5	4	4	5	5	27	92	
24	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	4	5	4	5	5	42	5	4	5	4	4	4	26	92	
25	3	5	5	4	5	22	4	5	4	5	5	5	5	4	4	41	4	5	5	5	4	4	27	90	

58	3	4	5	5	4	21	4	4	4	5	4	5	4	4	5	39	4	5	4	4	4	5	26	86	
59	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	5	5	5	5	5	5	30	99	
60	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	5	5	5	4	43	5	5	5	5	5	5	4	29	97
61	4	4	5	4	5	22	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43	5	5	5	5	5	5	30	95	
62	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	5	5	5	5	5	5	30	99	
63	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	5	5	5	5	5	5	30	99	
64	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	3	4	4	5	36	4	4	4	4	4	4	24	79	
65	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	5	5	5	5	5	5	30	99	
66	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	5	5	5	5	5	5	30	98	
67	4	4	5	5	5	23	4	4	5	5	4	5	4	5	4	40	4	4	5	5	5	5	28	91	
68	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	5	5	5	4	5	42	4	5	5	4	3	4	25	92	
69	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	5	5	5	5	5	5	30	99	
70	5	4	4	4	5	22	4	5	3	4	4	4	5	4	5	38	3	4	4	4	4	3	22	82	
71	4	3	4	4	4	19	3	4	4	4	4	4	4	4	5	36	4	4	4	4	4	4	24	79	
72	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	5	5	5	5	5	5	30	96	
73	4	4	5	4	5	22	3	4	5	5	5	5	5	4	5	41	5	4	5	4	4	3	25	88	
74	3	4	4	3	3	17	4	4	3	3	3	3	3	3	4	30	3	3	3	3	3	3	18	65	
75	5	5	5	4	5	24	5	4	5	5	5	5	5	4	5	43	4	4	5	5	5	5	28	95	
76	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	5	5	5	4	4	42	4	5	5	5	5	4	28	94	
77	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	5	5	5	4	43	5	5	5	5	5	5	30	98	
78	5	5	5	4	5	24	5	5	5	3	4	5	4	4	5	40	4	5	5	5	5	4	28	92	

Tabla 02 – Variable 02

Clima organizacional																								
Comunicación						Motivación						Trabajo en equipo												
	1	2	3	4	5	6		7	8	9	10	11	12		13	14	15	16	17	18	19	20		
1	5	4	5	5	5	3	27	2	5	3	2	3	4	19	4	5	5	3	4	5	3	5	34	80
2	4	4	3	2	3	4	20	3	3	3	3	3	3	18	3	4	3	3	3	5	3	4	28	66
3	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	100
4	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	100
5	4	4	5	4	3	4	24	4	3	3	3	4	4	21	4	4	2	3	3	4	3	5	28	73
6	5	5	5	5	5	3	28	4	5	5	5	4	4	27	4	5	5	4	5	5	5	5	38	93
7	5	5	5	4	4	5	28	5	5	4	5	5	4	28	3	5	4	5	5	5	4	5	36	92
8	3	4	4	2	2	4	19	3	3	2	3	3	4	18	4	5	3	3	3	3	3	3	27	64
9	4	5	4	4	5	4	26	5	4	3	3	3	3	21	4	4	3	3	3	4	3	3	27	74
10	5	5	5	5	4	4	28	4	5	5	4	4	4	26	4	3	4	4	4	5	3	4	31	85
11	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	5	25	4	5	4	5	4	5	4	4	35	84
12	3	3	3	4	2	5	20	2	2	3	4	3	2	16	3	4	4	4	4	4	2	3	28	64
13	3	3	5	4	5	5	25	5	5	4	4	4	4	26	4	5	4	4	5	5	3	4	34	85
14	5	4	5	5	4	4	27	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	4	5	39	95
15	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	3	5	38	98
16	5	5	4	5	5	4	28	5	4	4	5	4	4	26	5	4	5	4	4	4	4	4	34	88
17	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	61
18	5	4	5	4	4	5	27	4	5	5	5	2	4	25	4	5	5	4	4	5	4	5	36	88
19	4	5	4	3	4	4	24	4	3	3	4	3	5	22	4	5	3	4	4	5	5	3	33	79
20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	5	5	39	99
21	3	4	4	4	3	4	22	3	5	3	3	3	3	20	4	5	4	4	4	4	5	4	34	76
22	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	3	2	3	20	3	4	4	4	4	4	2	3	28	71
23	4	4	4	4	5	4	25	4	5	4	4	4	4	25	4	4	5	5	4	4	4	4	34	84
24	4	4	5	5	5	4	27	4	5	3	4	4	4	24	4	5	4	4	4	5	3	5	34	85
25	5	4	4	5	5	4	27	5	5	5	5	3	2	25	5	5	5	3	4	5	5	5	37	89
26	4	4	5	4	5	4	26	4	4	3	4	3	4	22	3	4	4	4	3	5	3	5	31	79
27	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	3	2	3	20	4	4	4	4	4	4	2	3	29	72

28	4	3	3	3	3	3	19	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	2	2	3	3	22	58
29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	100
30	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	4	4	4	4	33	82
31	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	100
32	4	4	4	3	3	4	22	2	5	5	5	4	3	24	4	5	4	5	5	5	5	5	38	84
33	4	4	4	5	3	3	23	4	5	4	4	3	4	24	3	4	4	3	3	4	3	3	27	74
34	3	3	4	2	3	4	19	3	4	2	2	1	3	15	3	5	3	3	4	4	3	3	28	62
35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	100
36	5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	5	5	5	5	39	97
37	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	5	5	5	35	83
38	4	4	5	4	4	4	25	4	5	5	4	3	4	25	4	5	4	5	3	5	3	4	33	83
39	5	4	3	3	4	4	23	4	4	4	4	3	4	23	5	5	4	4	4	5	4	5	36	82
40	5	5	5	3	2	3	23	4	4	4	4	3	3	22	3	4	2	3	3	3	2	2	22	67
41	3	3	5	3	3	5	22	4	5	3	2	3	3	20	5	4	3	5	3	5	2	3	30	72
42	4	4	4	4	4	3	23	4	4	2	4	3	4	21	4	5	5	4	3	5	3	3	32	76
43	5	4	3	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	23	3	4	5	4	4	3	4	4	31	78
44	4	5	5	4	4	4	26	5	4	5	4	4	4	26	4	5	5	4	5	5	5	5	38	90
45	3	4	3	2	3	4	19	4	3	4	2	3	3	19	3	4	4	4	3	3	3	3	27	65
46	5	5	5	4	4	4	27	4	5	5	4	5	4	27	5	5	5	5	4	5	4	4	37	91
47	4	4	5	5	5	4	27	3	5	2	2	5	4	21	5	5	3	4	3	5	3	5	33	81
48	4	4	4	2	3	4	21	4	3	2	3	3	4	19	3	3	3	3	3	3	3	3	24	64
49	3	3	3	3	3	4	19	3	3	2	2	2	3	15	2	3	2	3	3	2	2	3	20	54
50	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	100
51	5	5	5	5	3	3	26	3	4	2	2	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	4	25	68
52	3	3	3	1	2	5	17	3	4	4	3	3	4	21	3	5	5	5	3	5	2	3	31	69
53	5	4	4	5	5	4	27	5	5	5	5	5	4	29	4	5	4	5	4	5	3	5	35	91
54	3	3	4	4	4	4	22	3	4	3	3	3	4	20	4	5	3	4	4	4	3	3	30	72
55	4	4	3	2	3	4	20	4	2	5	3	2	3	19	2	4	2	4	4	3	5	4	28	67
56	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	3	4	24	4	4	3	4	5	5	3	4	32	86
57	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	100
58	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	4	2	4	4	3	2	1	23	58
59	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	3	5	38	98

60	4	4	5	5	4	5	27	5	5	4	4	3	4	25	4	3	3	4	5	5	3	3	30	82
61	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	100
62	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	100
63	5	5	5	2	3	3	23	4	4	4	4	4	4	24	4	2	4	4	4	4	4	4	30	77
64	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	79
65	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	100
66	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	100
67	4	5	4	5	5	4	27	5	5	5	5	4	5	29	4	5	4	5	4	4	5	4	35	91
68	3	3	3	4	4	3	20	3	4	3	3	3	4	20	3	3	3	3	3	5	3	5	28	68
69	4	4	4	5	5	3	25	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	5	3	3	26	69
70	4	4	4	5	5	5	27	4	5	4	4	5	5	27	4	4	4	4	4	5	5	5	35	89
71	4	4	5	4	4	5	26	5	4	5	5	5	5	29	4	5	5	5	5	5	5	5	39	94
72	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	100
73	4	4	5	5	5	4	27	3	4	3	3	2	4	19	3	5	4	3	3	3	2	4	27	73
74	3	2	2	2	2	3	14	2	2	2	2	3	2	13	2	3	2	2	2	3	3	2	19	46
75	4	5	4	2	4	5	24	3	5	4	4	3	5	24	4	5	4	5	4	5	4	5	36	84
76	5	5	5	4	4	4	27	4	5	4	5	4	4	26	4	5	5	3	4	5	3	3	32	85
77	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	3	4	4	23	4	5	4	4	4	5	4	4	34	82
78	4	5	4	5	5	4	27	4	5	4	4	3	4	24	4	5	4	4	4	5	3	4	33	84

Anexos 6

Graficos estadísticos

Figura 1

Percepción de gestión pedagógica.

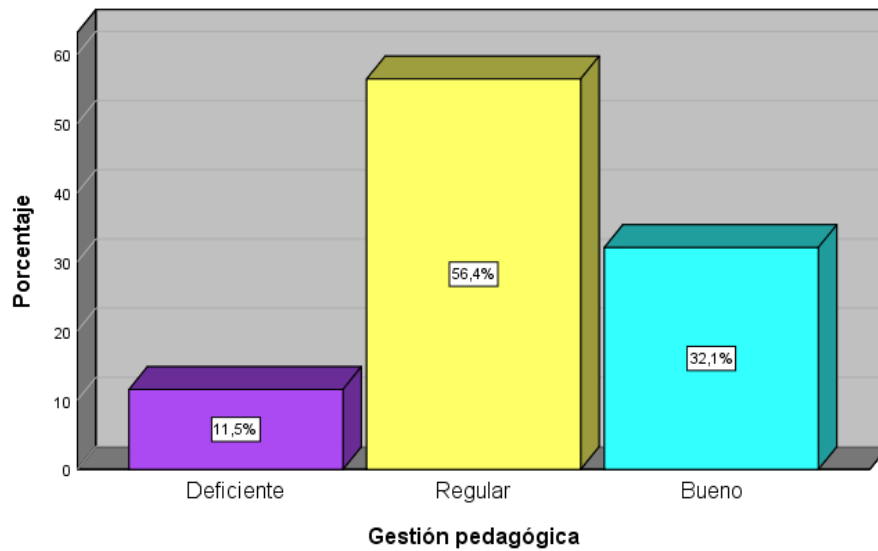


Figura 2

Percepción de las dimensiones de la variable gestión pedagógica.

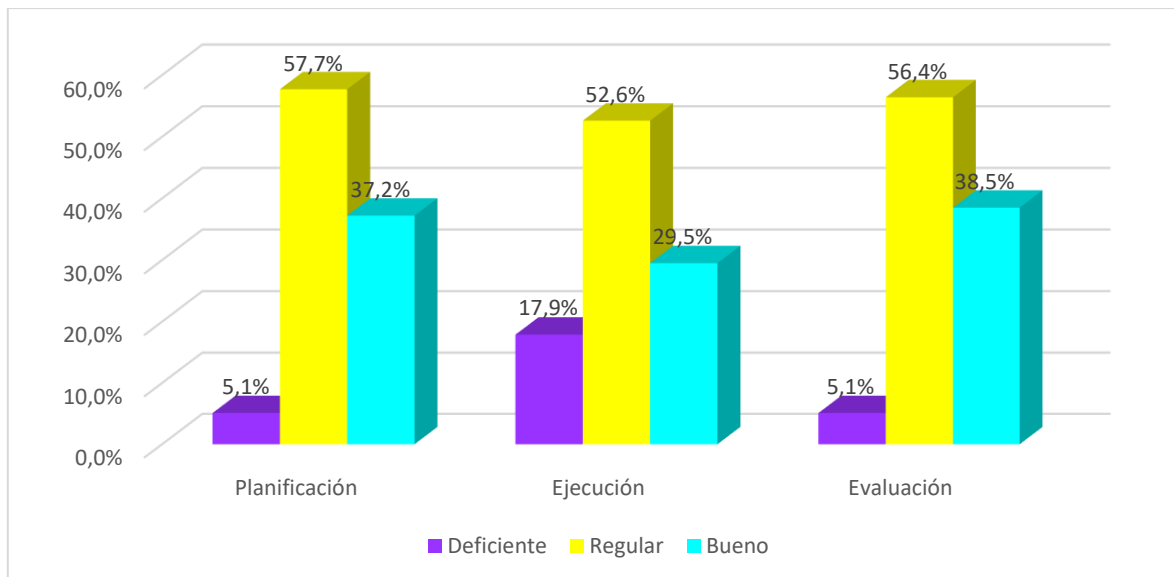


Figura 3

Percepción de clima organizacional.

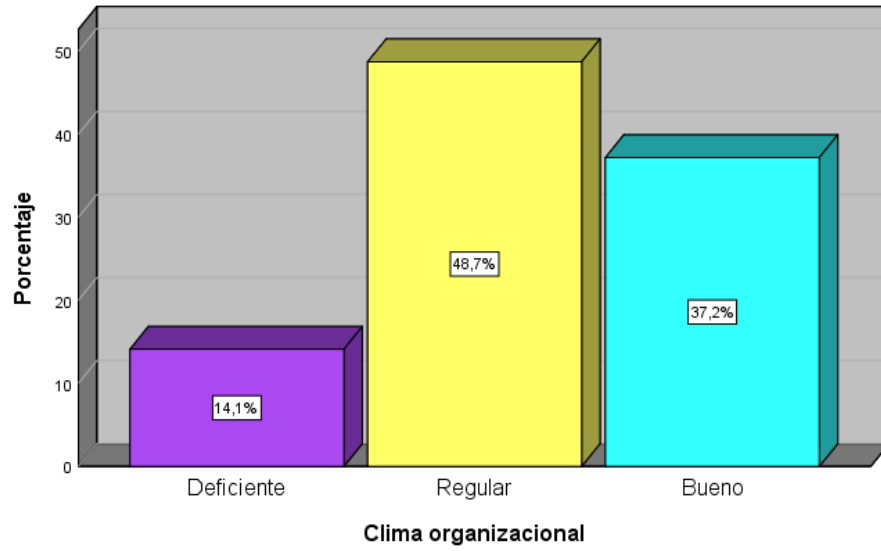
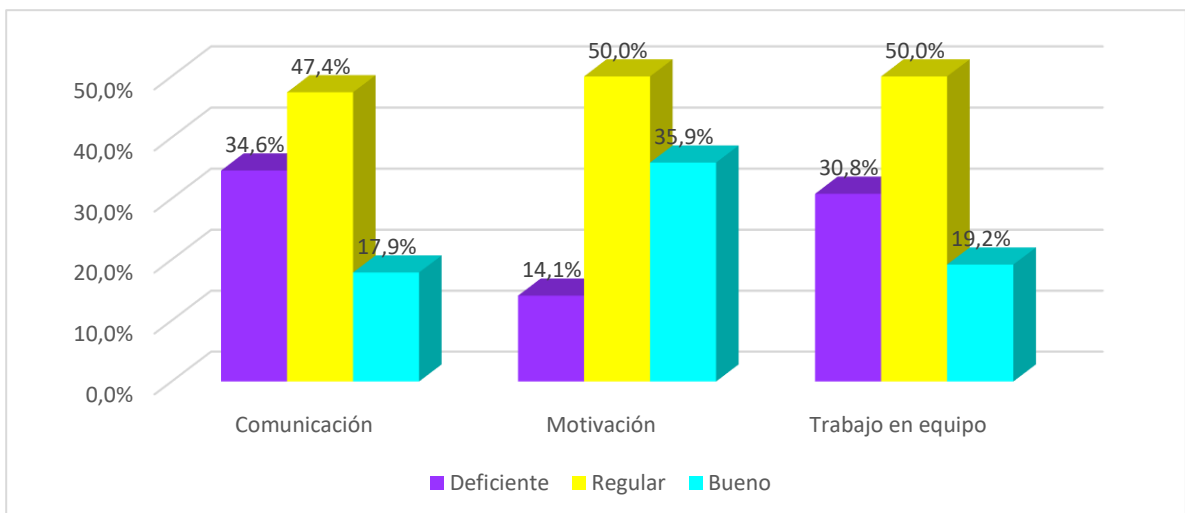


Figura 4

Percepción de las dimensiones de la variable clima organizacional.



Base dato de la prueba piloto de la variable de la gestión pedagógica

Encuestados	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
1	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	3	5	4	3	5	84
2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	89
3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	92
6	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	91
7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	96
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99

Resultados de la confiabilidad de la variable gestión pedagógica

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,852	20

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Total	8	100,0

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Gestión Pedagógica	271,94	1104,528	,722	,809
Planificación	340,17	1413,725	,570	,830
Ejecución	322,05	1323,764	,765	,817
Evaluación	336,05	1353,426	,682	,822
Clima Organizacional	281,38	718,941	,859	,853
Motivación	339,28	1204,075	,884	,802
Comunicación	338,08	1261,526	,837	,809
Trabajo en equipo	330,36	1160,467	,842	,801
Gestión pedagógica	360,96	1488,167	,408	,839
Planificación	360,85	1490,989	,390	,839
Ejecución	361,05	1490,101	,339	,839
Evaluación	360,83	1488,712	,439	,839
Clima organizacional	360,94	1475,308	,623	,837
Comunicación	361,33	1506,121	,033	,842
Motivación	360,95	1473,478	,664	,836
Trabajo en equipo	361,28	1488,647	,356	,839

Base dato de la prueba piloto de la variable de clima organizacional

Encuestados	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	SUMA
1	5	4	5	5	5	3	2	5	3	2	3	4	4	5	5	3	4	5	3	5	80
2	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	4	66
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
5	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	5	73
6	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	93
7	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	92
8	3	4	4	2	2	4	3	3	2	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	64

Resultados de la confiabilidad de la variable de clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,965	20

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Total	8	100,0

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Gestión Pedagógica	271,94	1104,528	,722	,809
Planificación	340,17	1413,725	,570	,830
Ejecución	322,05	1323,764	,765	,817
Evaluación	336,05	1353,426	,682	,822
Clima Organizacional	281,38	718,941	,859	,853
Motivación	339,28	1204,075	,884	,802
Comunicación	338,08	1261,526	,837	,809
Trabajo en equipo	330,36	1160,467	,842	,801
Gestión pedagógica	360,96	1488,167	,408	,839
Planificación	360,85	1490,989	,390	,839
Ejecución	361,05	1490,101	,339	,839
Evaluación	360,83	1488,712	,439	,839
Clima organizacional	360,94	1475,308	,623	,837
Comunicación	361,33	1506,121	,033	,842
Motivación	360,95	1473,478	,664	,836
Trabajo en equipo	361,28	1488,647	,356	,839