



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima institucional y gestión pedagógica en contexto de pandemia
en docentes de tres instituciones de educación
básica regular, Ica, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTOR:

Huaman Alfaro Carlos Armando (ORCID: [0000-0002-2583-0444](https://orcid.org/0000-0002-2583-0444))

ASESOR:

Dr. Brito Garcías, José Gregorio (ORCID: [0000-0001-8999-8126](https://orcid.org/0000-0001-8999-8126))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Esta tesis va dedicada a mi madre, por su apoyo incondicional. A mi esposa mi consejera y motivadora. A Eduardo y Karla, mis hijos quienes siempre serán el motivo fundamental para mi superación personal y profesional.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por ser una entidad que brinda las oportunidades a los docentes para continuar superándose como profesionales y sobre todo vertiendo una educación de calidad.

A los docentes de la universidad César Vallejo, por compartir su experiencias y conocimientos.

A los directivos de las instituciones educativas de educación básica regular de la provincia de Ica por brindar el apoyo en la aplicación de los instrumentos y a los docentes de dichas instituciones, por su predisposición en colaborar en el presente trabajo de investigación.

A todas las personas que de una u otra manera me apoyaron en el desarrollo de mi trabajo de investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Índice de contenidos	iii
Índice de tablas	iv
Índice de figuras	v
Resumen Abstract	vi
	vii
	viii
I. Introducción	1
II. Marco Teórico	5
III. Metodología	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. Resultados	20
V. Discusión	35
VI. Conclusiones	41
VII. Recomendaciones	43
Referencias	44
Anexos	50

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Ficha técnica de clima institucional	16
Tabla 2 Ficha técnica de gestión pedagógica	17
Tabla 3 Validez de juicio de expertos	17
Tabla 4 Resultado del Alfa de Cronbach	18
Tabla 5 Frecuencia de la variable clima institucional	20
Tabla 6 Distribución de frecuencia de la dimensión comunicación	21
Tabla 7 Distribución de frecuencia de la dimensión motivación	22
Tabla 8 Distribución de frecuencia de la dimensión confianza	23
Tabla 9 Distribución de frecuencia de la dimensión participación	24
Tabla 10 Distribución de frecuencia de la variable gestión pedagógica	25
Tabla 11 Distribución de frecuencia de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes	26
Tabla 12 Distribución de frecuencia de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	27
Tabla 13 Distribución de frecuencia de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	28
Tabla 14 Distribución de frecuencia de la dimensión desarrollo de la profesionalización y la identidad docente	29
Tabla 15 Significancia y correlación entre el clima institucional y la gestión pedagógica	30
Tabla 16 Correlación entre la dimensión comunicación y gestión pedagógica	31
Tabla 17 Correlación entre la dimensión motivación y gestión pedagógica	32
Tabla 18 Correlación entre la dimensión confianza y gestión pedagógica	33
Tabla 19 Correlación entre la dimensión participación y gestión pedagógica	34

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Diagrama del diseño descriptivo correlacional	13
Figura 2 Niveles de la variable clima institucional	20
Figura 3 Niveles de la dimensión comunicación	21
Figura 4 Niveles de la dimensión motivación	22
Figura 5 Niveles de la dimensión confianza	23
Figura 6 Niveles de frecuencia de la dimensión participación	24
Figura 7 Niveles de la variable gestión pedagógica	25
Figura 8 Niveles de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes	26
Figura 9 Niveles de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	27
Figura 10 Niveles de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	28
Figura 11 Niveles de la dimensión desarrollo de la profesionalización y la identidad docente	29

Resumen

El trabajo de investigación se enmarcó en la línea de investigación gestión y calidad educativa. El objetivo de la investigación fue establecer como el clima institucional se relaciona con la gestión pedagógica en contexto de pandemia en docentes de tres instituciones de educación básica regular, Ica, 2022. La investigación fue de tipo básico, con diseño no experimental, de corte transversal, correlacional. La población estuvo conformada por docentes de tres instituciones educativas. La muestra estuvo conformada por 83 docentes. La técnica utilizada para la recolección de información fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. El cuestionario para medir la variable clima institucional estuvo conformado por 20 ítems y para la variable gestión pedagógica por 20 ítems. Se utilizó el software estadístico SPSS versión 25 para procesar los datos. Los resultados de la investigación determinaron que las variables se relacionan directamente y significativamente, con un coeficiente de correlación Spearman $Rho = 0.457^{**}$, con un p valor calculado de 0.000 lo que permitió la comprobación de la hipótesis planteada concluyendo que la relación entre las variables es positiva moderada.

Palabras clave: clima institucional, gestión pedagógica, motivación, participación, enseñanza y aprendizaje

Abstract

The research work was framed in the line of research management and educational quality. The objective of the research was to establish how the institutional climate is related to pedagogical management in the context of a pandemic in teachers of three institutions of regular basic education, Ica, 2022. The research was of a basic type, with a non-experimental, cross-sectional design, correlational. The population consisted of teachers from three educational institutions. The sample consisted of 83 teachers. The technique used to collect information was the survey and the instrument was the questionnaire. The questionnaire to measure the institutional climate variable consisted of 20 items and for the pedagogical management variable, 20 items. SPSS version 25 statistical software was used to process the data. The results of the investigation determined that the variables are directly and significantly related, with a Spearman Rho correlation coefficient = 0.457**, with a calculated p value of 0.000, which allowed the verification of the hypothesis, concluding that the relationship between the variables is moderately positive.

Keywords: institutional climate, pedagogical management, motivation, participation, teaching and learning

I. Introducción

En el contexto mundial, la Organización Mundial de la Salud (OMS) en marzo de 2020, emitió un comunicado ante la aparición de la pandemia del coronavirus (LA COVID-19). La gravedad y rápido contagio de esta enfermedad la caracterizó como pandemia y, por tanto, los gobiernos declararon emergencia sanitaria a nivel mundial. Este escenario de incertidumbre y temor, tuvo diversos efectos en las actividades humanas, entre otras consecuencias, los procesos educativos. Las decisiones gubernamentales de 107 países de cerrar escuelas, que afectaron a la mitad de la población estudiantil mundial (Viner et al., 2020), llevaron a la suspensión de la educación presencial y a la adopción de modelos educativos virtuales (Filmer et al., 2020; Wayne et al., 2020) implementando programas de educación a distancia a través de plataformas de educación abierta para garantizar una educación ininterrumpida (Yıldırım, 2021).

Los directores de escuela debieron orientar las estrategias pedagógicas para la educación a distancia, mediante el proceso de adecuación y evaluación curricular y fundamentalmente gestionar la salud socioemocional de los estudiantes en riesgo de deserción (Campos et al., 2021). La población mundial impactada por la COVID-19, requirió que las actividades escolares en todos los niveles cambien, se transformen y se adapten para la continuidad educativa en escenarios no presenciales (Abreu, 2020). Para la continuidad de la labor docente, se requiere que los docentes adopten una estrategia de teletrabajo, de manera de concretar la implementación de un ambiente virtual o ambiente tecnológico, y realizar la enseñanza-aprendizaje de forma virtual (Álvarez y Harris, 2020). Fue así como las plataformas y apps digitales pasaron a ser parte de una estrategia para facilitar la comunicación, que para algunos resultó ser una complicación incómoda, para otros fue una situación más preocupante, ya que el 70% de estudiantes provenían de familias de escasos recursos económicos, esto conllevó que, si el estudio es de forma remota, conllevaría a renunciar a la educación como prioridad por falta de tecnología o conectividad (Moreno, 2020).

A nivel nacional, de acuerdo con la Resolución Viceministerial N° 079-2020 del Ministerio de Educación emitió el 12 de marzo del mismo año, se propusieron las normas técnicas para los lineamientos desarrollo del ciclo escolar 2020, indicando en términos generales las acciones sean de manera organizada, entre las que se incluyen la responsabilidad de la institución

educativa para garantizar la idoneidad de los procesos educativos. El Ministerio de Educación se mantuvo vigilante frente a la emergencia sanitaria, regulando los procesos mediante la emisión de diversas normas, como la Resolución Viceministerial N° 093-2020: Orientaciones pedagógicas para EBR - 2020. Esto significa una reorganización del trabajo de los directores y miembros de la organización, ya que se replanteó el modelo de trabajo presencial a trabajo a distancia, lo que afectó la relación entre los trabajadores de una organización, la comunicación fluida estuvo condicionada por el uso de las tecnologías de la comunicación y de acuerdo con el contexto en el que se implementó con altibajos, el liderazgo gerencial se encontró entonces frente a un papel preponderante en la consecución del clima de la organización acorde al momento en que se encontraba.

La nación peruana tuvo que evolucionar su enfoque para atender las necesidades emergentes del sector educación, ya que se tenía que mantener la continuidad de los servicios educativos a pesar de no ser presencial. La nación tuvo que cambiar de estrategia y entendimiento debido al impacto de la pandemia, que fue severo. Ante dicha emergencia, el Ministerio de Educación ha desarrollado e implementado la estrategia “Aprendo en Casa” como una intervención para salvaguardar los servicios de educación a distancia en las escuelas públicas de todo el país. Por otro lado, la Defensoría del Pueblo (2020), con motivo del Día Mundial de la Educación, expresó su posición institucional sobre los desafíos de la educación en pandemia a saber, que el estado tuvo la obligación de garantizar la educación y su accesibilidad, disponibilidad, calidad y adaptabilidad de todos los componentes.

A nivel local; los profesores de las entidades educativas de la región Ica, presenciando los diferentes cambios y acciones en el trabajo educativo ante la pandemia fue necesario tomar decisiones, con la finalidad de seguir realizando su labor educativa, entre ello se solicitó capacitación y apoyo institucional, pero existieron algunas deficiencias por motivo de las redes, equipo digitales y desconocimiento en el uso de programas tecnológicos. Dicho cambio de transformar la enseñanza tradicional presencial en una enseñanza virtual holística, que además implicó un clima institucional específico. En tal sentido se observó que la relación entre docentes, directivos y personal administrativo se vio afectada debido al estrés, la falta de confianza en la comunicación y la

renuencia de algunos docentes a participar en el trabajo colegiado para intercambiar experiencias, mejorar la administración docente en beneficio de los estudiantes.

Por lo expresado, se consideró la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre clima institucional y la gestión pedagógica en contexto de pandemia en docentes de tres instituciones de educación básica regular, Ica, 2022? En los problemas específicos se plantean los siguientes: a) ¿Cuál es la relación entre comunicación y la gestión pedagógica en contexto de pandemia en docentes de tres instituciones de educación básica regular, Ica, 2022?; b) ¿Cuál es la relación entre motivación y la gestión pedagógica en contexto de pandemia en docentes de tres instituciones de educación básica regular, Ica, 2022?; c) ¿Cuál es la relación entre confianza y la gestión pedagógica en contexto de pandemia en docentes de tres instituciones de educación básica regular, Ica, 2022? y d) ¿Cuál es la relación entre participación y la gestión pedagógica en contexto de pandemia en docentes de tres instituciones de educación básica regular, Ica, 2022?

El estudio de investigación se justificó de la siguiente forma: teórica, planteando la necesidad de revelar las relaciones de las variables en momentos tan alarmantes como la emergencia sanitaria del Covid-19, también se adentró en revistas científicas nacionales e internacionales, tesis de maestría y doctorado y fuentes de investigación en línea y comprender las dimensiones de las variables. En el nivel metodológico, se validó las herramientas diseñadas y se calculó sus niveles de confiabilidad, proceso que ameritó su uso en encuestas posteriores, indicando las variables investigadas en los estudios realizados. Asimismo, la justificación práctica porque se pretende ser un precedente o referencia para otras investigaciones, considerando que las conclusiones y recomendaciones que se presentaron en cierta medida abordaron de forma sinérgica los temas considerados en esta investigación.

El objetivo general es: Determinar la relación entre el clima institucional y la gestión pedagógica en contexto de pandemia en docentes de tres instituciones de educación básica regular, Ica, 2022. En los objetivos específicos se plantean los siguientes: a) Determinar la relación entre la comunicación y la gestión pedagógica en contexto de pandemia en docentes de tres instituciones de educación básica regular, Ica, 2022; b) Determinar la relación entre la motivación

y la gestión pedagógica en contexto de pandemia en docentes de tres instituciones de educación básica regular, Ica, 2022; c) Determinar la relación entre la confianza y la gestión pedagógica en contexto de pandemia en docentes de tres instituciones de educación básica regular, Ica, 2022 y d) Determinar la relación entre la participación y la gestión pedagógica en contexto de pandemia en docentes de tres instituciones de educación básica regular, Ica, 2022.

La hipótesis se formuló de forma general como: Existe relación entre el clima institucional y la gestión pedagógica en contexto de pandemia en docentes de tres instituciones de educación básica regular, Ica, 2022. Las hipótesis específicas planteadas son: a) Existe relación entre la comunicación y la gestión pedagógica en contexto de pandemia en docentes de tres instituciones de educación básica regular, Ica, 2022; b) Existe relación entre la motivación y la gestión pedagógica en contexto de pandemia en docentes de tres instituciones de educación básica regular, Ica, 2022; c) Existe relación entre la confianza y la gestión pedagógica en contexto de pandemia en docentes de tres instituciones de educación básica regular, Ica, 2022 y d) Existe relación entre la participación y la gestión pedagógica en contexto de pandemia en docentes de tres instituciones de educación básica regular, Ica, 2022.

II. Marco Teórico

Las investigaciones realizadas en el contexto internacional que se han considerado como sustento para la presente investigación incluye a autores que investigaron sobre tema como Lorenti et al. (2021) cuyo propósito fue conocer la incidencia de la gerencia educativa con liderazgo y el clima institucional en las entidades educativas. Concluyendo que esta indagación permitió verificar que el clima institucional esta siempre en las actividades del personal en forma positiva regular, además se evidencio que hay cierta relación entre las variables con un $Rho=574$, aceptando la hipótesis planteada.

Asimismo, En Colombia, Nieves (2018) investigó cómo el clima afecta el desempeño docente en las instituciones de educación superior. Se examinó la gestión del clima y la motivación de los docentes. El estudio reveló que existe un vínculo débil entre las dos variables y que una mala gestión del clima puede, de hecho, reducir el trabajo eficiente de los docentes. Medina estudió el impacto del clima organizacional en un establecimiento educativo de Quito, Ecuador. Ambas variables indicaron que el clima fue moderado. También se encontró que el desempeño de los docentes fue influenciado por el clima institucional.

También el trabajo realizado por Montesdeoca (2017) quien tuvo la finalidad fue establecer cómo funcionan la gestión pedagógica y cómo esto afecta el clima social escolar. Los resultados indicaron que las variables están en un nivel regular y que además hay una incidencia regular moderada positiva, es decir que los docentes tienen pequeños inconvenientes dentro del aula, y que afecta el desarrollo normal del clima social escolar.

En la tesis de Arenas (2017) determinó el vínculo entre el clima institucional y la labor docente, las recomendaciones sistemáticas llevaron a los investigadores concluyendo que hay una alta correspondencia entre las variables, y también identificaron la presencia de estilos de liderazgo que promueven la participación y la democracia.

A nivel nacional, Ramírez (2021) en su disertación sobre gestión pedagógica y clima institucional realizó un estudio de diseño no experimental descriptivo. Según los resultados, ambas variables alcanzaron un nivel regular y estableciendo una correlación moderada entre las variables determinada por $Rho = 0.512$.

Asimismo, en cuanto a los antecedentes nacionales se consideró la tesis realizada por Urbina (2021) cuyo propósito fue comprobar el impacto que tienen ambas variables. Además, se trabajó mediante el nivel descriptivo correlacional con una población de 14 educadoras quienes participaron de la encuesta. Los resultados mostraron que ambas variables estudiadas están en el nivel regular. Asimismo, se evidenció un Rho 0.898, lo que significó una relación positiva alta de ambas variables.

Murrugarra (2020) en su estudio investigó la asociación entre el clima institucional y gestión pedagógica. En su publicación se aplicó la correlación, el total de docentes participantes fueron 80, quienes respondieron a una encuesta. Los resultados muestran que el clima institucional alcanzó el nivel bueno, y la gestión pedagógica alcanzó el nivel bueno. Por otro lado, existió una relación directa muy alta entre las variables, obteniendo un Rho = 0,619, aceptándose así la hipótesis alternativa propuesta por los investigadores.

Asimismo, Marcelo (2020) desarrolló una investigación para determinar el vínculo entre las variables gestión pedagógica y clima institucional. Dicho estudio utilizó una metodología de diseño correlacional, fue empleada una población conformada por 30 profesores, en la cual se aplicaron dos cuestionarios. Los resultados señalaron que en ambas variables predominó el intervalo medio, y está presente un coeficiente de $r=0,959$ entre las variables, evidenciando que es una relación moderada y positiva.

En tanto, Sifuentes (2019) desarrolló un artículo cuya finalidad fue demostrar la relación entre la gestión pedagógica y el clima institucional. Utilizó una metodología cuantitativa, básica, correlacional. La población se conformó por 120 profesores. Con base en los resultados que evidencian que el valor p es $0.000 < 0.05$, llegando a la conclusión que la gestión pedagógica y clima institucional están relacionadas con un $r=0.848$.

Así también, Mateo (2018) estableció la asociación entre clima institucional y la gestión pedagógica mediante un diseño no experimental, correlacional, realizado en 27 sujetos, incluidos gerentes, maestros y administradores. En cuanto a la técnica fue la encuesta y la herramienta fueron dos cuestionarios. Los resultados se muestran la correlación de la variable de estudio Clima Institucional y Gestión pedagógica, se determinó que $r = 0.554$.

Concluyendo que, si existe relación numérica, su Sig. (bilateral) es 0.009, y la correlación se encuentra en el nivel 0.01.

En cuanto al fundamento teórico de la variable Clima institucional encontramos: la teoría de las relaciones humanas, donde Chiavenato (2004) menciona que Elton Mayo y sus colaboradores desarrollaron un movimiento contra la teoría administrativa tradicional. Las siguientes son sus características principales: Estudia la organización a manera de un conjunto de personas, dándole importancia a cada una de forma individual, promoviendo la autonomía del trabajador sea autónomo, la delegación de autoridad, la confianza y apertura, dando énfasis a las relaciones humanas y la dinámica grupal e interpersonal.

La teoría de las relaciones humanas se desarrolló porque los conceptos de gestión clásicas anteriores no se centraban en las necesidades de los compañeros de trabajo, los jefes y sus empleados. La necesidad de eficiencia en el lugar de trabajo estimuló el desarrollo y perfeccionamiento de las teorías en mención, que se centra en lo negativo que es nuestra civilización para los humanos, tanto social como políticamente, y en nuestra economía. Elton Mayo contribuyó al movimiento de relaciones humanas y escribió muchos libros sobre los problemas que pueden surgir con una sociedad altamente tecnológica e industrializada. El trabajo es una actividad social, dice Mayo, y la cantidad de producción está más influenciada por las creencias del grupo de trabajadores que por las recompensas monetarias (Vargas y Gómez, 2018).

La actitud que tiene un empleado hacia su trabajo y la composición del grupo en el que participa son influencias importantes en su productividad. Mayo argumenta que si bien Taylor tiene razón al afirmar que el salario es la principal motivación de los trabajadores, existen otras motivaciones a un nivel más básico. Las personas necesitan ser reconocidas, sentirse cercanas a los demás y que se entiendan sus preocupaciones (Ortiz y Domínguez, 2019).

Asimismo, se consideró la Teoría del comportamiento, cuyos ponentes principales son Herbert Alexander Simón y Abraham Maslow, señalaron que el comportamiento organizacional es el estudio de cómo se interrelacionan las personas dentro de una organización. Consideró la comunicación como una de las formas en que la información se transmite entre las personas de la empresa.

La comunicación es clave para unir a la empresa y ayudar a que la información se transmita correctamente entre los compañeros de trabajo. El

comportamiento organizacional también se puede aplicar a los individuos de una empresa, observando sus valores, actitudes, excepciones personales y normas y valores generales de la propia empresa (Zembarain, 2019).

Teoría de sistemas de Likert, que explicita que si se tiene una gran comprensión sobre la tipología de clima que pueden germinar al interior de la organización (Brunet, 2011). Likert es reconocido a manera de investigador sobre temas de psicología institucional, principalmente debido a los estudios desarrollados de los cuestionarios con el objetivo de medir variables asociadas a dicho tema, como a la investigación de los procesos de la administración (Roozitalab, 2021). Rensis Likert introdujo este enfoque en 1968 e indica que el desempeño de un empleado se correlaciona directamente con la actitud de su gerente y las condiciones de trabajo que percibe. Esta teoría es más dinámica y expansiva que otras teorías relacionadas con el clima laboral y considera la importancia de la participación en el mismo. También puede ayudar a facilitar la eficiencia y eficacia tanto individual como organizacional (Rodríguez, 2016).

En cuanto al concepto de clima institucional, se cree que entender el clima es analizar una organización en términos de su capacidad con el objetivo de satisfacer las perspectivas legítimas de sus integrantes. Según dicho autor, la calidad ambiental de una organización es "evaluada" por la satisfacción de los miembros que trabajan conjuntamente (Ahmand et al., 2018).

Según Moslehpour (2018) afirma que es una característica del ambiente de trabajo que permite identificarla o individualizarla. Como tal, constituye el conglomerado de características psicológicas, sociales y culturales que permiten, a nivel institucional, establecer una cierta regularidad en la organización e involucrar a sus miembros en dicha caracterización. Otros investigadores han argumentado es un conjunto de peculiaridades del contexto de la organización educativa, vista o experimentada por los integrantes institucionales y que repercute en conductas favorables en caso de que satisfagan las necesidades de sus miembros, o desfavorables en caso de no alcanzar dicho objetivo (Kuenzi, 2020).

Para la variable clima institucional se consideró a Briss (2015) quien señaló que la sensación general de una institución educativa es creada por las emociones y percepciones combinadas del personal, además de elementos más

concretos como reglas, políticas, estructura y otros aspectos subjetivos como apoyo y amabilidad. Este clima general influye y ayuda en muchos de los procesos de gestión y organización, así como en la innovación y el cambio. Los miembros del personal viven dentro de este clima institucional, que es el espacio donde las personas se reúnen para influir en el sentimiento global de cada escuela.

En tanto, Briss (2015) citado en Marcelo (2020) presenta un modelo de clima institucional, que identifica las siguientes dimensiones: primera dimensión comunicación: elemento fundamental donde el emisor y receptor poseen un vínculo comunitario más humano, donde los mensajes se transmiten de manera recíproca con el objetivo de generar una convivencia adecuada dentro de las organizaciones. Entonces entienden que, con una comunicación adecuada, hay una buena comprensión de los objetivos, propósitos y visión organizacionales (More y Morey, 2021).

Segunda dimensión motivación: de acuerdo con Briss (2015) es el sacrificio que hace el trabajador para alcanzar sus objetivo de la organización, con el fin de cubrir necesidades requeridas, a lo que llamamos motivación. Si queremos que exista la motivación, tenemos que esforzarnos, teniendo en cuenta las necesidades y queriendo alcanzar la meta deseada, esto en el caso de la institución. Si hay esfuerzo significa que hay empeño esperando lograr lo deseado, llevándolo a buscar el beneficio de la educación.

Tercera dimensión confianza: de acuerdo con Briss (2015) se deriva de la inclusión y la capacidad de los colaboradores, porque, debido a la honestidad de su práctica, la integridad de unos con otros, mejoran vínculos laborales, a fin de alcanzar un bien común, el cual sería cumplir las metas propuestas por la organización, las cuales son repartidas entre los que laboran

Cuarta dimensión participación: de acuerdo con Briss (2015) es el vínculo existente entre los agentes escolares, como la forma en que los docentes participan en las reuniones, la forma en que se involucran los padres, los alumnos y la forma en que se integran a sus compañeros en un manera formal o informal, por último, mostrando respeto por ambas partes y a la institución.

En lo que se refiere a la variable gestión pedagógica, se sustenta con el enfoque por competencias, lo que significa emprender una actividad profesional, resolver problemas o realizar proyectos diversos en tiempo adecuados,

movilizando íntegramente los conocimientos conceptuales pertinentes, o ejecutar con habilidad, diversas acciones, así como buscar las relaciones, con el objetivo de alcanzar resultados de alta calidad. Implica la capacidad de saber lo que se está haciendo, ser consciente de los efectos y capacidad de evaluar una acción (Chen-Quesada et al., 2020).

Además, se han postulado enfoques psicogenéticos, cognitivos y socioculturales, en el sentido de que las teorías constructivas del aprendizaje y la enseñanza han ganado considerable autoridad (Cuéllar et al., 2021). La postura constructivista del aprendizaje incide decisivamente en la enseñanza del modelo competencial. El padre del constructivismo es Piaget, cuya teoría psicogenética enfatiza el principio de la estructura del yo y el modelo de equilibrio. Aprendizaje operativo: la creencia de que las personas aprenden a través de abstracciones derivadas de la reflexión basadas en el nivel cognitivo inicial de un individuo (Canet, 2020). El enfoque cognitivo es una teoría de Ausubel, que enfatiza el aprendizaje significativo, los paradigmas de procesos de la información y aprendizaje estratégico del conocimiento; representación: esquema cognitivo. Señala la importancia del desarrollo de las habilidades características del pensamiento, la teoría del aprendizaje significativo y el aprendizaje basado en problemas (Schunk et al., 2020).

En el caso del enfoque sociocultural, reconocemos que el aprendizaje es situado puesto que se sustenta en el contexto en el cual se desarrolla, utilizando mediadores de carácter instrumental y de origen social (Marín et al. 2021). Un concepto importante en este enfoque es la construcción de la zona de desarrollo próximo, que es la razón del origen social de los aprendizajes con sus procesos Inter psíquicos, y que luego serán interiorizados para volverse intrapsíquico, como estrategia esencial se ubica el aprendizaje cooperativo (Colás et al., 2019).

Los enfoques conceptuales en torno a la gestión pedagógica, distingue el valor del profesional docente, que involucra el proceso formativo, el logro de competencias profesionales, la práctica pedagógica, al igual que las competencias comunicativas entre educandos y profesores, trabajo colaborativo entre los componentes del proceso educativo. Además, la profesión docente es considerada el proceso más relevante en el hecho educativo, dado que su actividad la realiza directamente con el estudiante y los padres de familia (Bakhmat et al., 2020).

Otros autores defienden la importancia de la gestión pedagógica en el desarrollo del currículo, donde los docentes integran diversas estrategias en la práctica para alcanzar los objetivos educativos. Los componentes pedagógicos presentes en la práctica pedagógica tienen la finalidad de lograr los objetivos institucionales (Shomirzayev, 2022). El proceso se inicia en el diagnóstico situacional o inicial, a partir del cual se organizan las actividades educativas, las estrategias, evaluación, el constante proceso de retroalimentación para asegurar el logro de metas, proceso que se denomina gestión pedagógica (Assunção y Gago, 2020).

Las dimensiones de las variables de gestión pedagógica, que se consideran en el marco del buen desempeño docente (Minedu, 2014), son: Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Se refiere a la preparación de los estudiantes para aprender desde un contexto humano. Es decir, se origina a partir de su transformación en un espacio específico, en nuestro caso el aula, que se desarrolla a partir de la interacción de la información transmitida y los conocimientos previos, que son analizados y sintetizados por el docente.

Dominio 2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Tanto los maestros como los estudiantes tienen roles importantes en los procesos de aprendizaje exitosos. Los maestros planifican e implementan estrategias y actividades didácticas en el salón de clases, y los estudiantes estudian mucho y aprenden de los recursos disponibles en el salón de clases. Estas dos funciones están relacionadas y juntas forman la función. Se refiere al hecho de que los docentes deben transmitir conocimientos y los alumnos deben aprender, lo cual es crucial para el desarrollo de un proceso en un ambiente escolar.

Dominio 3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Se refiere a la capacidad de involucrar a los docentes a nivel institucional y comunitario, para lo cual la participación se encuentra en la participación en las actividades institucionales, desde el concepto de planificación hasta la evaluación de los procesos realizados, donde la participación de los actores comunitarios debe ser producto de la gestión docente. Asimismo, se piensa que la gestión articulada corresponde al cotrabajo con la familia y la apertura de los principales entes de la comunidad como base importante para la comprensión de los roles sociales, por lo que los docentes

buscan la generación de espacios diferenciados, y el aprendizaje corporeizado de los elementos comunitarios y así mismo, la captura de información. Se conciben las interrelaciones de las diversas partes de las condiciones espaciales y temporales.

Dominio 4. Desarrollo de la profesionalización y la identidad docente. Se refiere al perfeccionamiento de su profesión y la identificación pedagógica, enfatizando la reflexión sobre su práctica docente para fortalecer la identidad profesional y ejerciendo su labor docente, respetando los derechos individuales y demostrando compromiso social.

III. Metodología

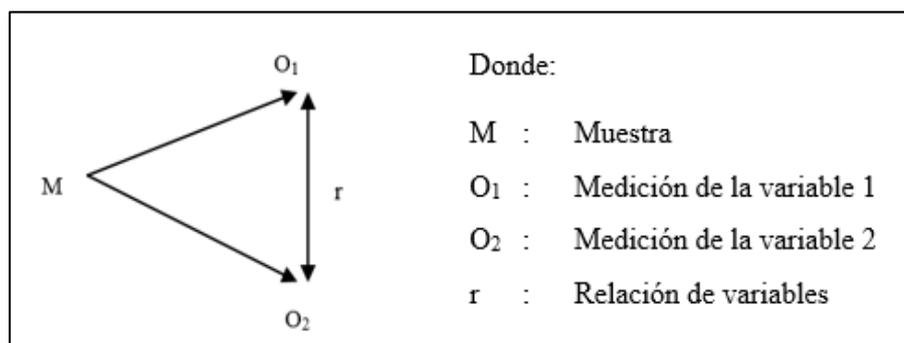
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación: Respecto a la investigación, fue de tipo básica. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) manifestaron que, también es conocida como pura, que conduce a la investigación de nuevas áreas de conocimiento e investigación, no tiene un propósito práctico específico, su propósito es recopilar información del mundo real para mejorar el discernimiento científico. Además, tiene un enfoque cuantitativo, que según Valderrama (2019) se prioriza las mediciones de las variables con el apoyo de la estadística y de esa forma dar respuesta a las preguntas de investigación y la contrastación de hipótesis.

3.1.2 Diseño de investigación: El diseño es no experimental, correlacional y transversal. Donde la intervención del investigador pasa a segundo plano, no se manipulan las variables (Alonso-Serna, 2019). El propósito de este diseño es permitir determinar las asociaciones entre variables y dimensiones en un contexto temporo-espacial determinado (Galarza, 2020). Así también, es transversal dado que la recopilación de los datos de la muestra se realiza mediante una única aplicación de los instrumentos (Indu y Vidhukumar, 2019). En la figura 1 se muestra el diseño de investigación según metodología de investigación:

Figura 1.

Diagrama del diseño descriptivo correlacional



3.2. Variables y operacionalización

Variable: Clima institucional

Definición conceptual

Es la acción y efecto de integrar los procesos organizacionales para mejorar la gestión y trabajar bien con todos los partícipes de la corporación educativa mientras se logran los objetivos organizacionales (Briss, 2015).

Definición operacional

La variable de clima institucional fue medido a través de la aplicación de un cuestionario con 20 ítems o preguntas, considerando una escala de medición desde Muy bajo (1), Bajo (2), Regular (3), Alto (4) y Muy alto (5). Asimismo, la variable se divide en cuatro dimensiones e indicadores, las cuales son comunicación, motivación, confianza y participación basadas en Briss (2015).

Variable: Gestión pedagógica

Definición conceptual

Proceso fundamental de la organización educativa, relacionado con su función, los participantes educativos enfatizan el proceso de enseñanza, priorizando la práctica docente, gestión de proyectos, uso de estrategias, optimización a través de la formación docente, apoyo pedagógico, con el objetivo de mejorar el logro de aprendizaje en los escolares (Minedu, 2016).

Definición operacional

La variable de gestión pedagógica fue medido a través de la aplicación de un cuestionario con 20 ítems o preguntas, considerando una escala de medición desde Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Asimismo, la variable se divide en cuatro dimensiones las cuales son: según el en el Minedu (2016) Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, y desarrollo de la profesionalización y la identidad docente.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población: Por su parte, Ventura (2017) sustenta que la colección de elementos con características cuyo estudio tiene una finalidad determinada es la población. La población a investigar fue de 105 docentes de tres entidades educativa en Ica.

Los criterios de selección considerados en determinar las unidades de análisis serán los siguiente:

Criterios de inclusión. Todos los docentes que pertenecen a las entidades objeto de investigación, durante el presente año y que hayan expresado formalmente su deseo de participar en la investigación.

Criterio de exclusión. En el presente estudio no se consideró a los docentes que, al momento de la toma de datos, se encuentren en periodo vacacional o licencia

3.3.2 Muestra: Según Huitxhison (2020) declara que es una parte que se extrae de la población, teniendo en cuenta sus características comunes. Para la investigación se consideró a 83 docentes, y la muestra fue probabilístico aleatorio simple.

3.3.3 Muestreo: El muestreo de datos es el proceso de seleccionar y estudiar un subconjunto de tráfico (llamado muestra) para realizar un análisis estadístico de tendencias. Esta práctica se usa a menudo para reducir la carga computacional y proporcionar resultados cercanos al análisis del conjunto de datos completo (Iliyasu y Etikan, 2021). Para el estudio se aplicó el muestreo probabilístico aleatorio simple. Ventura (2017) explica que el muestreo aleatorio simple es cuando todos los elementos de la muestra tienen la misma probabilidad de ser elegidos, antes de formar la muestra.

Unidad de análisis

Según la indagación, fueron los docentes de las tres entidades educativas de básica regular en Ica.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Según Valderrama (2019) las técnicas de investigación son las diferentes formas y procedimientos que utilizan los investigadores para recolectar u obtener datos o información deseados. Constituyen una forma de lograr el fin propuesto de abordar el tema investigado. Para la indagación se utilizó la técnica de la encuesta que, según Valderrama (2019) una encuesta proporciona información de acuerdo con un patrón establecido, como recopilar detalles sobre variables relacionadas. Esta información se proporciona de forma descriptiva, como la forma en que la variable se relaciona con otras variables.

Instrumento: Los investigadores utilizan instrumentos para recopilar información, como encuestas o escalas. El instrumento ayuda a medir los datos originales. (Valderrama, 2019).

En este estudio se aplicaron dos cuestionarios: el primero para el Clima Institucional, que consta de 20 ítems distribuidos en los cuatro componentes de la variable, con valoraciones del 1 al 5, De muy bajo a muy alto. El segundo para medir la gestión pedagógica consta de 20 elementos distribuidos en cuatro componentes de acuerdo con los lineamientos del Minedu para estos fines, con una calificación valorativa del 1 al 5, que va de nunca a siempre.

Tabla 1

Ficha técnica de clima institucional:

Denominación: Cuestionario Clima institucional	
Elaborado por	Huamán Alfaro Carlos Armando
Tiempo	15 minutos
Forma de administración	Virtual
Escala	Likert
Baremo:	Malo [20 – 47], Regular [48 – 73] y Bueno [74 – 100]

Tabla 2

Ficha técnica de gestión pedagógica:

Denominación: Cuestionario Gestión pedagógica	
Elaborado por	Huamán Alfaro Carlos Armando
Tiempo	15 minutos
Forma de administración	Virtual
Escala	Likert
Baremo:	Malo [20 – 47], Regular [48 – 73] y Bueno [74 – 100]

Validez:

El proceso de verificación se llevó a cabo a través del juicio de expertos quienes determinaron la validez de contenido de cada cuestionario. Según Valderrama (2019), el juicio de expertos es un proceso común para verificar la coherencia interna de los ítems, los indicadores y las dimensiones; esta se define como la opinión informada de un especialista en la materia que posee la capacidad para proporcionar juicios y valoraciones que determinen la aplicación de un instrumento.

Tabla 3

Validez de jueces de expertos de los instrumentos clima institucional y gestión pedagógica.

N°	Grado académico	Nombres y apellidos	Dictamen
1	Doctor	José Gregorio Brito Garcías	Aplicable
2	Doctor	Yemi Jesús Galindo Echevarría	Aplicable
3	Magister	Gloria Soledad Álvarez Pacheco	Aplicable

Confiabilidad

Hernández y Mendoza (2018) explican la originalidad como la consistencia de los resultados que obtiene un instrumento. El grado en que el instrumento es confiable o se puede usar de manera constante para obtener los mismos resultados cada vez, antes de volver a usarlo en condiciones similares a la primera vez.

La confiabilidad se obtuvo mediante el índice de confiabilidad Alfa de Cronbach, cuyo valor debe estar cerca de uno (1). En cuanto a la confiabilidad esta contó con la participación de 20 docentes, a quienes se les aplicó una prueba piloto obteniendo los siguiente un coeficiente tal como se detalla en la tabla 4 que se muestra a continuación:

Tabla 4
Resultado del Alfa de Cronbach

Variable	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Clima institucional	0.912	20
Gestión pedagógica	0.928	20

3.5. Procedimientos

Se solicitó a los directores de las instituciones la autorización para aplicar los instrumentos para la recolección de datos de los trabajadores de las instituciones en mención, los cuales fueron elegidos de manera aleatoria y se les informó del objetivo de la investigación y el beneficio de reunir la información, para contribuir a la solución de la problemática

La toma de datos se realizó de manera presencial, se entregó formatos físicos a los docentes previo consentimiento informado de participar en el estudio. Los datos recopilados se registraron en una base de datos para su posterior procesamiento.

3.6. Método de análisis de datos

Para esta parte, se realizó el análisis descriptivo, Rodríguez y Pérez (2017) los datos que recopilaron, organizando la información y utilizando gráficos estadísticos y tablas de frecuencia para mostrar las categorías en las que se ubicaban los datos. Ñaupas et al. (2014) mencionando además que la estadística descriptiva “tiene como objetivo básico el procesamiento, síntesis y análisis de un conjunto de datos obtenidos a partir de variables de investigación”. Estudia un conjunto de medidas o estadísticas a través de las cuales se puede entender la magnitud de la variable que se estudia.

Por otro lado, se aplicó el análisis inferencial, los datos que se midieron en una escala ordinal, además de no tener una distribución normal, hicieron necesario el uso de estadísticas no paramétricas en el análisis inferencial. Se utilizó un diseño correlacional y se utilizó la Rho de Spearman para probar las hipótesis. Berndt (2020) explica que el coeficiente de Rho Spearman es una estadística que verifica datos entre dos variables. Es una medida no paramétrica de correlación entre las dos variables.

3.7. Aspectos éticos

En el estudio y siguiendo los lineamientos de la Universidad César Vallejo, se tomaron las siguientes consideraciones éticas: se consideraron variables, se analizaron. No Malicioso: La investigación no ataca ni influye a ningún docente en el ámbito moral o físico, sino más bien para escuchar y expresar sus opiniones en el desarrollo de la investigación.

Autonomía: Esta investigación se basa en el respeto y el anonimato, ya que no se alterará la información que se brinde cuando se realice la investigación, además no se expondrán los datos personales de los docentes, solo se les informará de los beneficios de la investigación y la importancia de su opinión, Asimismo, justicia: también se considera la originalidad, respetando las normas de la APA antes mencionadas y los derechos de autor de las fuentes incluidas en la investigación, ya que no interfiere con la conducta de los docentes y las opiniones que puedan brindar.

IV. Resultados

4.1. Resultados descriptivos

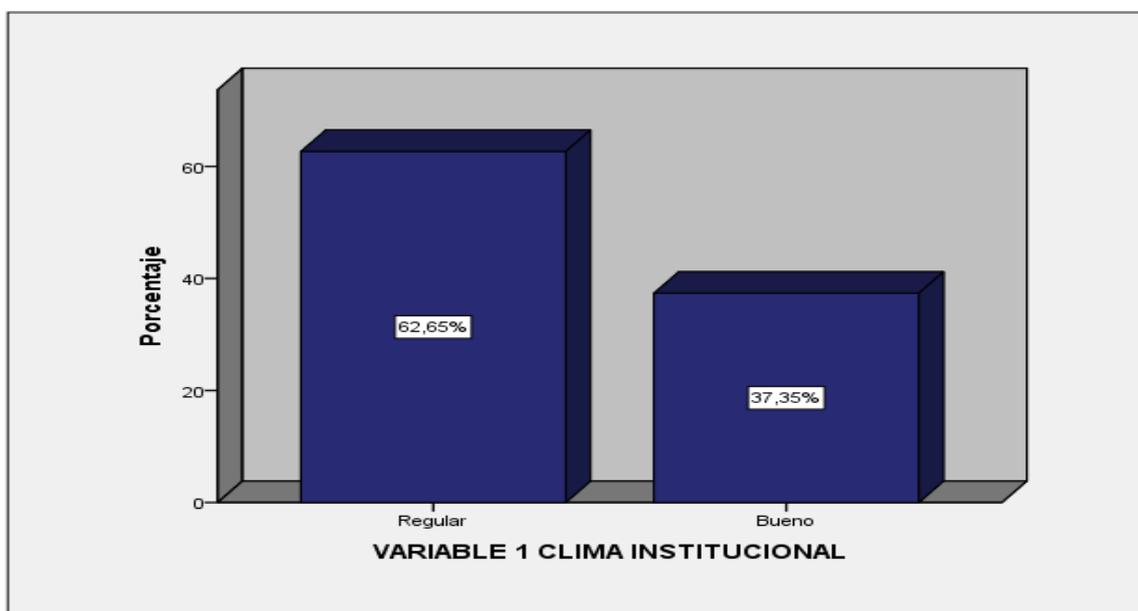
Tabla 5

Frecuencia de la variable clima institucional

Niveles	<i>f</i>	%
Malo	0	0.00%
Regular	52	62.65%
Bueno	31	37.35%
Total	83	100.00%

Figura 2

Niveles de la variable clima institucional



En cuanto a los resultados de la variable clima institucional, tal como se visualiza en la tabla 5 y figura 2, donde el 62.65% de los trabajadores perciben un nivel regular, mientras que el 37.35% asume un nivel bueno, asimismo, ninguno de los encuestados (0,0%) manifiesta que haya un mal clima institucional, es decir que este se viene ejecutando de manera regular, y que existe una tendencia a mejorar.

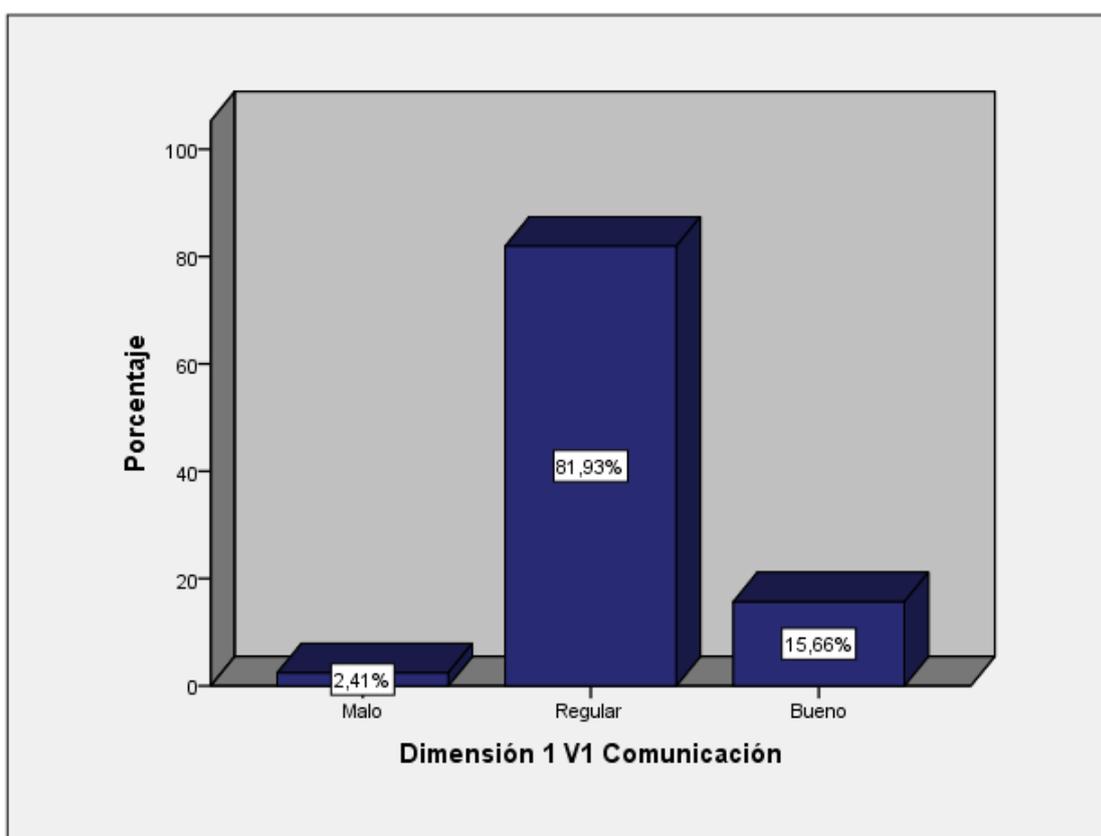
Tabla 6

Distribución de frecuencia de la dimensión comunicación

Niveles	<i>f</i>	%
Malo	2	2.41%
Regular	68	81.93%
Bueno	13	15.66%
Total	83	100.00%

Figura 3

Niveles de la dimensión comunicación



En cuanto a los resultados en la tabla 6 y figura 3, la dimensión comunicación el 81.93% del personal percibieron un nivel regular, el 15.66% consideró un nivel bueno y solo un 2.41% un nivel malo, esto demuestra que los docentes tienen una comunicación regular y que no se sienten rechazados e incomprendidos por sus superiores ya que hay mucha comunicación horizontal.

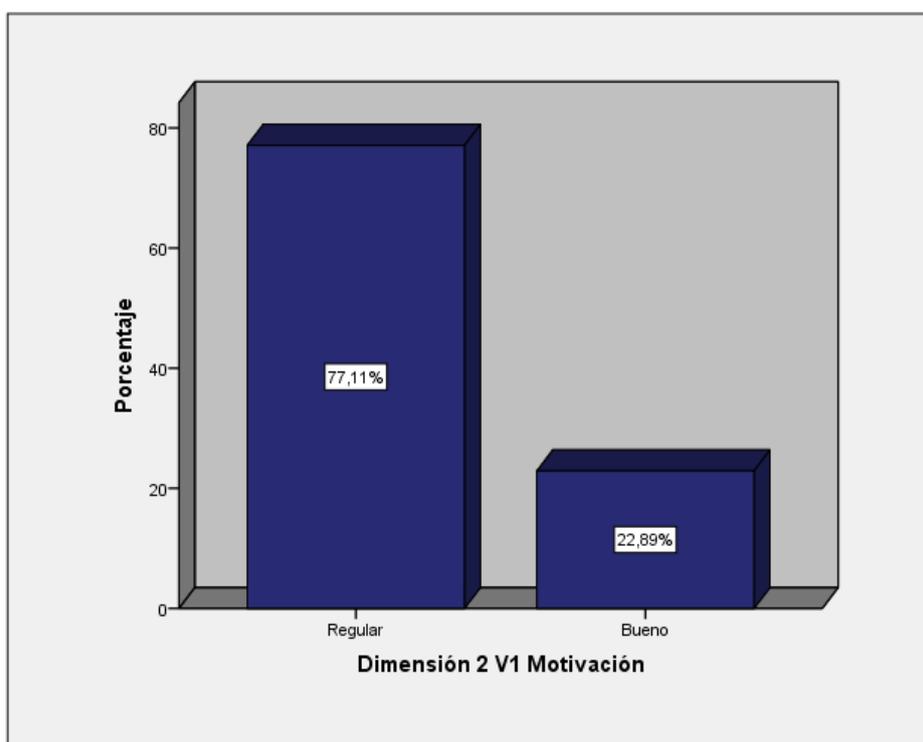
Tabla 7

Distribución de frecuencia de la dimensión motivación

Niveles	<i>f</i>	%
Malo	0	0.00%
Regular	64	77.11%
Bueno	19	22.89%
Total	83	100.00%

Figura 4

Niveles de la dimensión motivación



Respecto a los resultados presentados en la tabla 7 y figura 4, dimensión motivación el 77.11% del personal perciben un nivel regular y el 22.89% señala un nivel bueno, por otro lado, ningún encuestado se encontró en el nivel malo el cual fue 0%. Es decir, los docentes consideran que sus niveles de motivación incrementan cuando perciben que los directivos de las entidades reconocen su motivación cuando participan en eventos o actividades que generen un buen clima institucional.

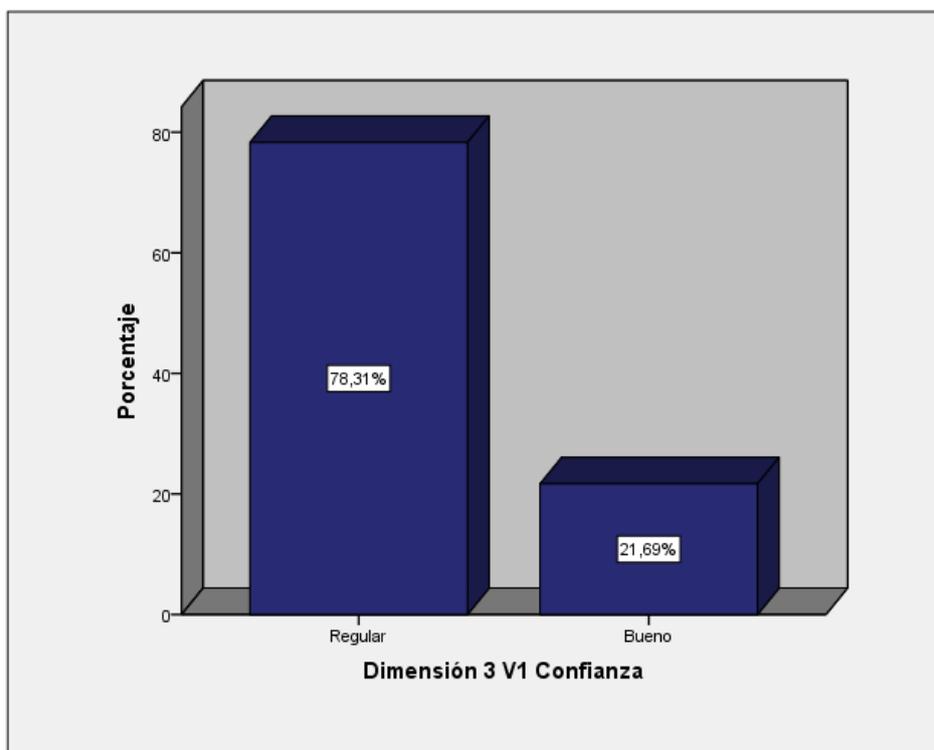
Tabla 8

Distribución de frecuencia de la dimensión confianza

Niveles	<i>f</i>	%
Malo	0	0.00%
Regular	65	78.31%
Bueno	18	21.69%
Total	83	100.00%

Figura 5

Niveles de la dimensión confianza



En la tabla 8 y figura 5, respecto a la dimensión confianza se aprecia que existe un nivel regular determinado por el 78.31% del personal, y solo el 21.69% mostraron un nivel bueno. Cabe señalar que ningún encuestado el 0% considera el nivel malo, es decir que, en la entidad la práctica de la confianza entre el personal directivo y docentes debe mejorarse para fortalecer los vínculos laborales para un mejor logro de objetivos institucionales.

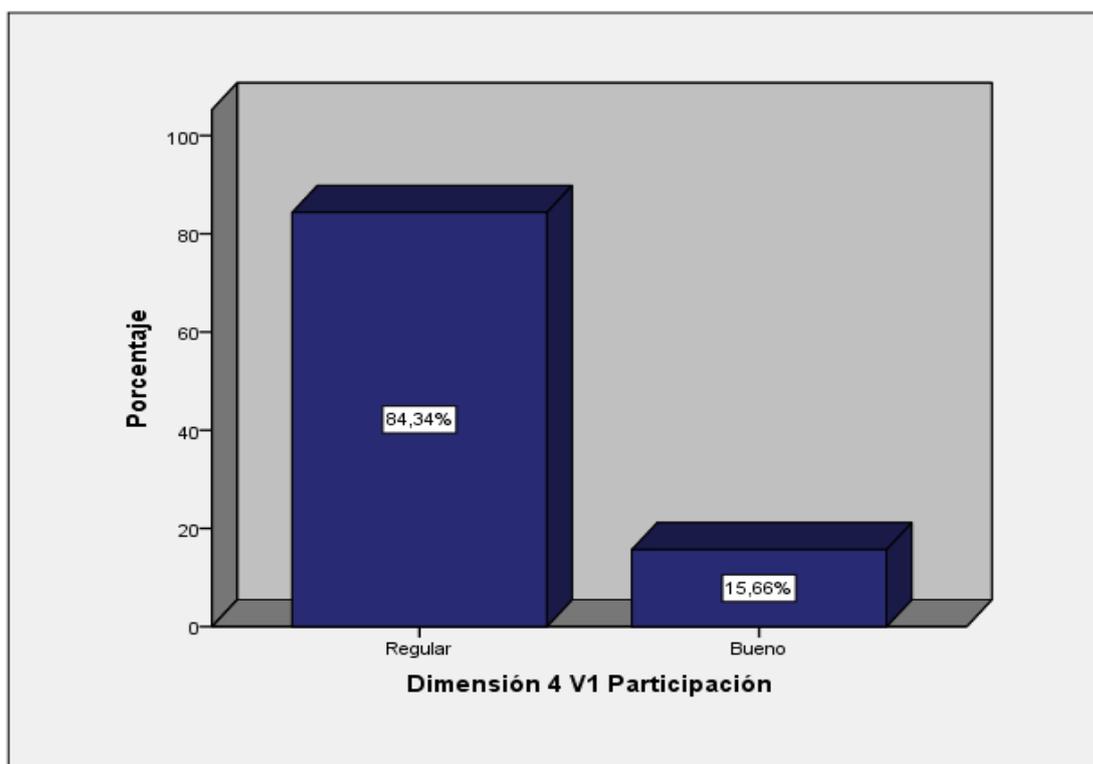
Tabla 9

Distribución de frecuencia de la dimensión participación

Niveles	<i>f</i>	%
Malo	0	0.00%
Regular	70	84.34%
Bueno	13	15.66%
Total	83	100.00%

Figura 6

Niveles de frecuencia de la dimensión participación



En la tabla 9 y figura 6, respecto a los resultados de la dimensión de participación se percibe que el 84.34% considera un nivel regular en comparación con el 15.66% que señala un nivel bueno, y ninguno 0%, en el nivel malo, es decir que la participación por parte de los docentes en las reuniones o actividades que realizan las instituciones para mejorar, integrar y armonizar el clima institucional es regular.

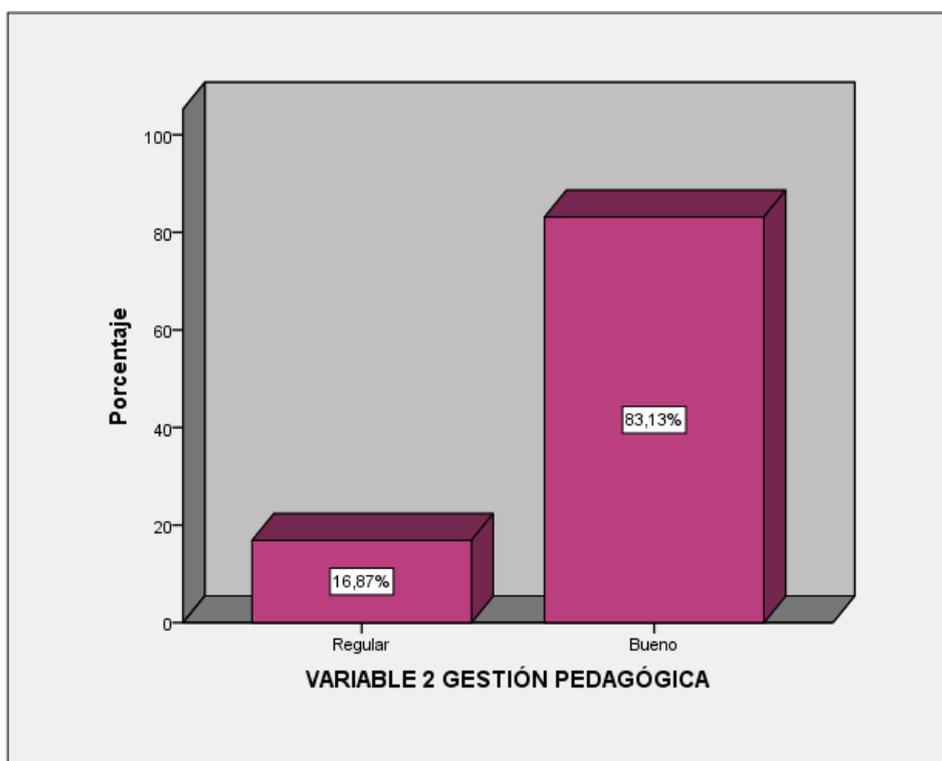
Tabla 10

Distribución de frecuencia de la variable gestión pedagógica

Niveles	<i>f</i>	%
Malo	0	0.00%
Regular	14	16.87%
Bueno	69	83.13%
Total	83	100.00%

Figura 7

Niveles de la variable gestión pedagógica



En la tabla 10 y figura 7, presenta los resultados, donde el 83.13% de los docentes, perciben que la gestión pedagógica está en un nivel bueno, en tanto un 16.87% señaló que está en un nivel regular, y ningún encuestado indico un nivel malo 0%, es decir que los docentes cumplen con las actividades educativas de manera sistematizada, orientado a su praxis profesional en el cumplimiento de los planes y objetivos de sus instituciones.

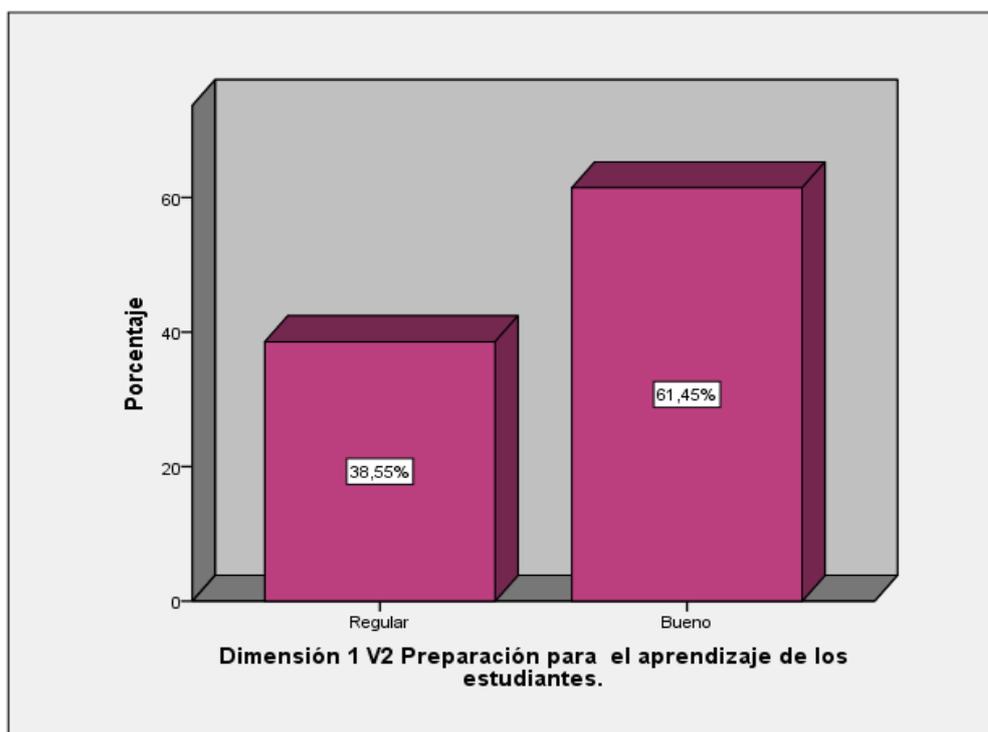
Tabla 11

Distribución de frecuencia de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Niveles	<i>f</i>	%
Malo	0	0.00%
Regular	32	38.55%
Bueno	51	61.45%
Total	83	100.0%

Figura 8

Niveles de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes



En la tabla 11 y figura 8, en cuanto a los resultados de la D1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes el 61.45% del personal percibieron como nivel bueno y el 38.55% consideró un nivel regular y ninguna participación en el nivel malo 0%, es decir que los docentes hacen uso de los diferentes instrumentos y herramientas en los programas curriculares y unidades didácticas para mejorar el aprendizaje de sus estudiantes.

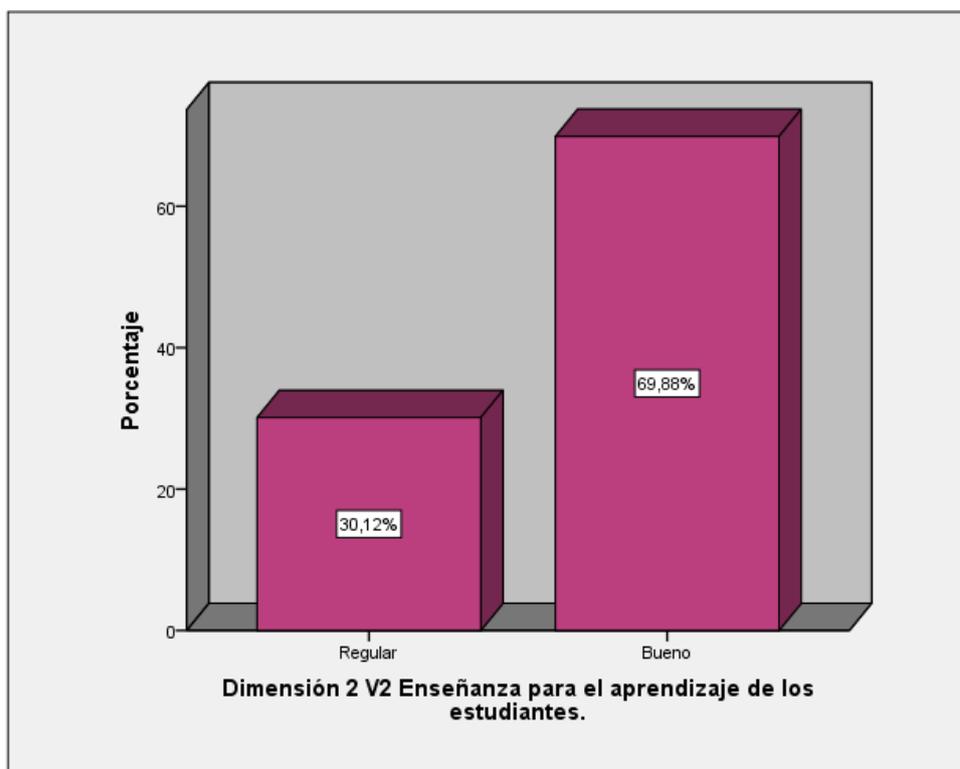
Tabla 12

Distribución de frecuencia de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

	<i>f</i>	<i>%</i>
Malo	0	0.00%
Regular	25	30.12%
Bueno	58	69.88%
Total	83	100.00%

Figura 9

Niveles de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes



En la tabla 12 y figura 9, en cuanto a los resultados de la D2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes el 69.88% del personal perciben un nivel bueno, y un 30.12% señala que está en un nivel regular, y ningún encuestado en el nivel malo 0%, es decir que los docentes logran un clima adecuado con el aprendizaje de sus estudiantes favorecido por las diferentes estrategias de enseñanza desarrolladas en las clases por el docente.

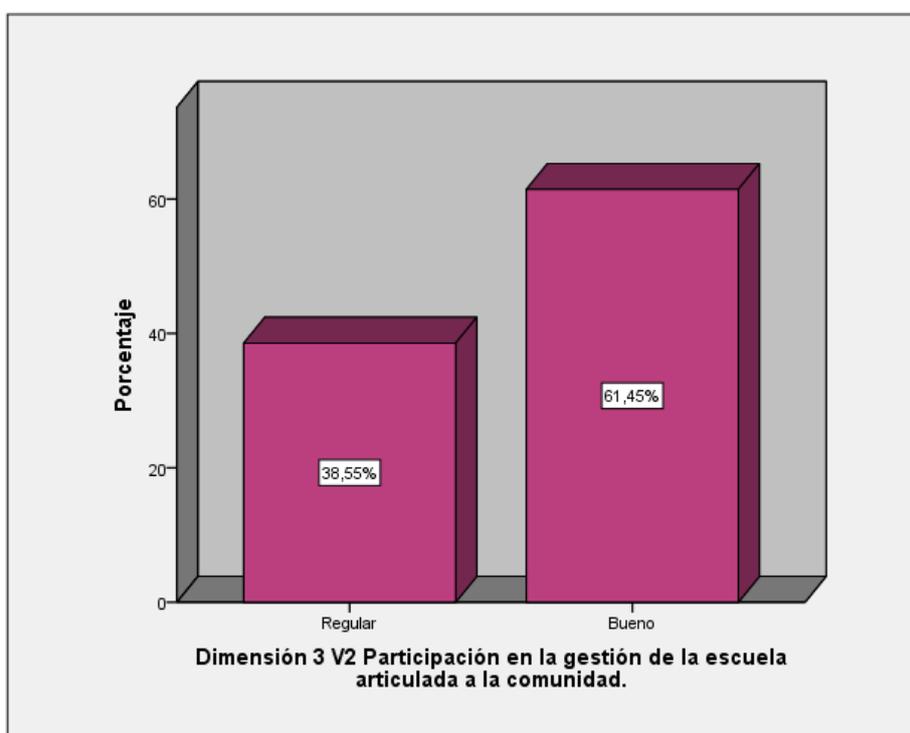
Tabla 13

Distribución de frecuencia de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

	<i>f</i>	%
Malo	0	0.00%
Regular	32	38.55%
Bueno	51	61.45%
Total	83	100.00%

Figura 10

Niveles de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad



En la tabla 13 y figura 10, respecto a la D3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad el 61.45% del personal percibieron como nivel bueno, y un 38.55% percibió estar en un nivel regular, y ningún encuestado en el nivel malo 0% es decir que los docentes participan de forma activa en la gestión de su institución desarrollando proyectos educativos institucionales articulados las necesidades de la comunidad educativa y la localidad.

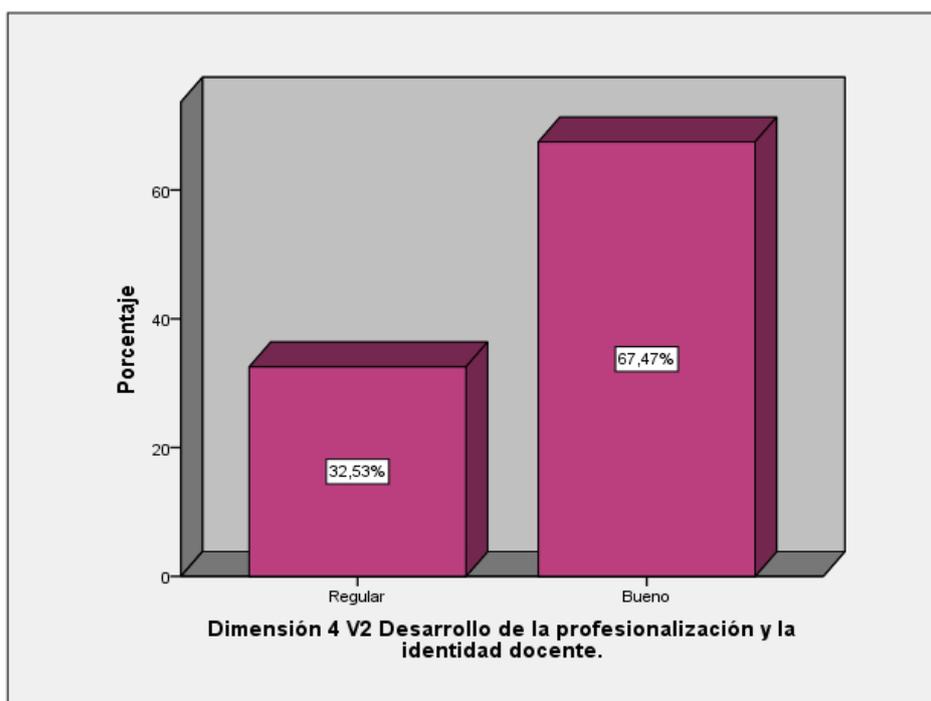
Tabla 14

Distribución de frecuencia de la dimensión desarrollo de la profesionalización y la identidad docente

	<i>f</i>	%
Malo	0	0.00%
Regular	27	32.53%
Bueno	56	67.47%
Total	83	100.00%

Figura 10

Niveles de la dimensión desarrollo de la profesionalización y la identidad docente



En la tabla 14 y figura 11, respecto a la D4. Desarrollo de la profesionalización y la identidad docente el 67.47% percibe estar en un nivel bueno, y el 32.53% en un nivel regular, y ningún nivel malo 0%, Es decir, demuestra que los docentes buscan permanentemente mejorar su desarrollo profesional, adoptando prácticas que se ajusten a su perfil profesional.

4.2. Resultados inferenciales

Prueba de hipótesis

En la prueba de hipótesis se han considerado los siguientes criterios:

Si el nivel de significancia es menor a 0.05 ($p < 0.05$) entonces se acepta H_1

Si el nivel de significancia es mayor a 0.05 ($p > 0.05$) entonces se acepta H_0

Contrastación de la hipótesis general

H_0 : No existe relación entre el clima institucional y la gestión pedagógica en contexto de pandemia en docentes de tres instituciones de educación básica regular, Ica, 2022

H_1 : Existe relación entre el clima institucional y la gestión pedagógica en contexto de pandemia en docentes de tres instituciones de educación básica regular, Ica, 2022

Tabla 15

Significancia y correlación entre el clima institucional y la gestión pedagógica

			Variable clima institucional	Variable gestión pedagógica
Rho de Spearman	Variable clima institucional	Coeficiente de correlación	1.000	,457**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	83	83
	Variable gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	,457**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	83	83

En la tabla 15 se visualiza un valor $p = 0.000 < 0.05$ lo que permite rechazar la H_0 , por tanto, se admite que el clima institucional se relaciona positiva y moderada con la gestión pedagógica en contexto de pandemia en docentes de tres instituciones de educación básica regular, Ica, 2022 ($Rho = 0.457$, $p = 0.000$).

Contrastación de la primera hipótesis específica

H₀: No existe relación entre la comunicación y gestión pedagógica en contexto de pandemia en docentes de tres instituciones de educación básica regular, Ica, 2022

H₁: Existe relación entre la comunicación y gestión pedagógica en contexto de pandemia en docentes de tres instituciones de educación básica regular, Ica, 2022

Tabla 16

Correlación entre la dimensión comunicación y gestión pedagógica

			Dimensión comunicación	Variable gestión pedagógica
Rho de Spearman	Dimensión comunicación	Coeficiente de correlación	1.000	,341**
		Sig. (bilateral)		.002
		N	83	83
	Variable gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	,341**	1.000
		Sig. (bilateral)	.002	
		N	83	83

En la tabla 16 se visualiza un valor $p = 0.002 < 0.05$ lo que permite rechazar la hipótesis H_0 , por lo tanto, se admite que la dimensión comunicación se relaciona positiva y baja con la variable gestión pedagógica en contexto de pandemia en docentes de tres instituciones de educación básica regular, Ica, 2022 (Rho = 0.341, $p = 0.002$).

Contrastación de la segunda hipótesis específica

H₀: No existe relación entre la motivación y gestión pedagógica en contexto de pandemia en docentes de tres instituciones de educación básica regular, Ica, 2022

H₁: Existe relación entre la motivación y gestión pedagógica en contexto de pandemia en docentes de tres instituciones de educación básica regular, Ica, 2022

Tabla 17

Correlación entre la dimensión motivación y gestión pedagógica

			Dimensión motivación	Variable gestión pedagógica
Rho de Spearman	Dimensión motivación	Coeficiente de correlación	1.000	,467**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	83	83
	Variable gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	,467**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	83	83

En la tabla 17 se visualiza un valor $p=0.000 < 0.05$ lo que permite rechazar la hipótesis H_0 , por lo tanto, la dimensión motivación se relaciona positiva y moderada con la variable gestión pedagógica en contexto de pandemia en docentes de tres instituciones de educación básica regular, Ica, 2022 (Rho= .467, $p=0.000$).

Contrastación de la tercera hipótesis específica

H₀: No existe relación entre la confianza y gestión pedagógica en contexto de pandemia en docentes de tres instituciones de educación básica regular, Ica, 2022

H₁: Existe relación entre la confianza y gestión pedagógica en contexto de pandemia en docentes de tres instituciones de educación básica regular, Ica, 2022

Tabla 18

Correlación entre la dimensión confianza y gestión pedagógica

			Dimensión confianza	Variable gestión pedagógica
Rho de Spearman	Dimensión confianza	Coeficiente de correlación	1.000	,329**
		Sig. (bilateral)		.002
		N	83	83
	Variable gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	,329**	1.000
		Sig. (bilateral)	.002	
		N	83	83

En la Tabla 18, se visualiza un valor $p = 0.002 < 0.05$ lo que permite rechazar la hipótesis H_0 , por lo tanto, la dimensión confianza se relaciona positiva y baja con la variable gestión pedagógica en contexto de pandemia en docentes de tres instituciones de educación básica regular, Ica, 2022. (Rho = .329, $p = 0.002$).

Contrastación de la cuarta hipótesis específica

H₀: No existe relación entre la participación y gestión pedagógica en contexto de pandemia en docentes de tres instituciones de educación básica regular, Ica, 2022

H₁: Existe relación entre la participación y gestión pedagógica en contexto de pandemia en docentes de tres instituciones de educación básica regular, Ica, 2022

Tabla 19

Correlación entre la dimensión participación y gestión pedagógica

			Dimensión participación	Variable gestión pedagógica
Rho de Spearman	Dimensión participación	Coeficiente de correlación	1.000	,466**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	83	83
	Variable gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	,466**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	83	83

En la tabla 19, se visualiza un valor $p= 0.000 < 0.05$ lo que permite rechazar la hipótesis H_0 , por lo tanto, la dimensión participación se relaciona positiva y moderada con la variable gestión pedagógica en contexto de pandemia en docentes de tres instituciones de educación básica regular, Ica, 2022. (Rho = 0.466, $p= 0.000$).

V. Discusión

En cuanto al objetivo general: determinar la relación entre el clima institucional y la gestión pedagógica en contexto de pandemia en docentes de tres instituciones de educación básica regular, Ica, 2022, el resultado fue una correlación de 0,457, lo que muestra una relación positiva y moderada entre el Clima Institucional y la gestión pedagógica. Esto confirma los hallazgos del trabajo de investigación realizado por Murrugarra (2020) donde señaló que existe una relación entre las dos variables de estudio. Mateo (2018) también realizó una prueba Rho de Spearman y descubrió que la correlación era $r = 0.554$.

La sensación general del colegio o universidad en sí crea el clima institucional. Por lo tanto, la determinación de esta encuesta muestra que las instituciones deben de considerar mayor interés, evidenciando en modificar paulatinamente las actividades educativas, evolucionando hacia nuevos métodos en educación. Teniendo como propósito que todos estos cambios deben de tener como prioridad que redunden en beneficio de los estudiantes.

Estos resultados son consistentes con los supuestos teóricos de Kuenzi (2019) señaló que el clima institucional se refiere al entorno físico que rodea a las personas, condiciones, particularidades o características relativamente permanentes de un determinado entorno laboral. Todo ello se refiere de la manera en que las personas demuestran sus comportamientos, la forma en que ellos laboran de manera colaborativa, la forma en que interactúan con la empresa, el liderazgo de los gerentes, las máquinas que usan y las actividades que desarrolla cada individuo. Asimismo, en lo que se refiere la gestión pedagógica, encontramos que Cuéllar et al. (2021) consideró que es un proceso que apoya la regulación, orientación, coordinación y evaluación de la instrucción, la psicopedagogía y la acción social por parte de la comunidad escolar a través del trabajo colaborativo e individualizado, además de describir las conexiones de la convivencia dialéctica de relaciones caracterizadas por características sistémicas, integradoras y conscientes, que contribuyen a la formación de los infantes a nivel holístico.

La educación está sujeta a una serie de variables internas y externas, la misma que requiere de grandes cambios y sobre todo necesita responder con éxito a las necesidades sociales que cada vez en el contexto globalizado son

más exigentes y cambiantes, lo que lleva de manera urgente a las organizaciones educativas en realizar denodados esfuerzos con la finalidad de mejorar la calidad del servicio, adoptar nuevas metodologías y estrategias efectivas que requiere la niñez y adolescencia que se encuentran en la educación básica regular según las exigencias para ir respondiendo a las necesidades de enfrentar los problemas cotidianos de manera competente. La reorganización funcional formal y la implementación de los recursos materiales, especialmente estrategias de gestión de recursos humanos.

En cuanto al objetivo específico 1, el cual fue determinar la relación entre la dimensión comunicación y la gestión pedagógica en contexto de pandemia en docentes de tres instituciones de educación básica regular, Ica, 2022, se obtuvo un valor de $p=0,002$, menor a $0,005$. Por otro lado, el Rho de Spearman de $0,341$ señalando la relación es positiva y baja. Es decir que a mejor clima institucional mejor gestión pedagógica. Se obtuvieron resultados similares a la tesis que desarrolló Marcelo (2020) en dicho trabajo de investigación señaló que existe relación entre la gestión pedagógica y el clima institucional, en el cual sus resultados señalaron que en ambas variables predominaron el intervalo regular, sin embargo, respecto al nivel de significancia obtuvo un valor de $Rho=0,959$, lo que es divergente, puesto que el presente determinó que el resultado es un valor positivo alto.

De acuerdo con los resultados obtenidos se puede inferir que es necesario que los directivos de las entidades educativas sean los líderes pedagógicos, teniendo en cuenta una comunicación asertiva y puedan generar un grado elevado de comunicación efectiva y horizontal con todos los docentes, esto permitirá desarrollar un ambiente armonioso, el cual redundará en que todos puedan mediante el diálogo, respetando las ideas, tomando las decisiones en consenso, las mismas que redundarán en adecuadas y mejores formas de trabajar, además que las relaciones personales sean positivas, beneficiando el trabajo en equipo al desarrollar las actividades programadas.

Esto es coincidente con el postulado teórico de Roozitalab (2021) que señalan que la comunicación en una organización no es un medio de organización, sino una forma de organizar, una forma de coordinar acciones y una forma de crear misterio organizacional. Es a través del sistema de

comunicación que se identifican los intereses, las inquietudes y necesidades de los integrantes que forman la comunidad educativa de las instituciones, el conocimiento permite a las organizaciones brindar servicios y cosechar los frutos de la labor como docente. Asimismo, Moslehpour (2018) entiende que el clima institucional es el resultado de cómo los trabajadores de la organización lo ven objetivamente, entonces, cuando las personas que trabajan en una entidad y conviven participando en una comunicación adecuada, pueden experimentar en dicha convivencia que existe respeto mutuo, relaciones sanas, aceptación, apoyo y satisfacción con las metas alcanzadas. Entonces se puede decir que, en un ambiente sano de interrelaciones positivas, esto se va ver reflejado en la mejora de la productividad en el rendimiento de cada uno de los integrantes que conforman la institución

En tanto, según Chen-Quesada et al. (2020) la gestión pedagógica está relacionada con la forma en que los docentes conducen el proceso de formación, el uso de los modelos curriculares, el formato de los programas, el método de evaluación, así mismo la relación con los estudiantes, familiares y el propósito de reconocer los resultados de aprendizaje.

Respecto al objetivo específico 2, el cual fue determinar la relación entre la dimensión motivación y la gestión pedagógica en contexto de pandemia en docentes de tres instituciones de educación básica regular, Ica, 2022, se obtuvo un valor de $p= 0,000$, menor a $0,005$ lo cual indica que hay relación entre la dimensión y la variable. Por otro lado, el Rho de Spearman de $0,467$ lo cual señala la relación es positiva y moderada. Resultado similar al trabajo de Ramírez (2021) donde concluyó que existe relación entre la gestión pedagógica y clima institucional, siendo positiva moderada según el $Rho = 0.512$.

Estos resultados demuestran que un educador motivado realiza su labor de facilitador de los aprendizajes y enseñanzas de manera más efectiva para el logro de los propósitos programadas en sus actividades cotidianas que realiza con los educandos, puede mejorar su contención emocional, formar y moldear buenos hábitos, desarrollar una alta autoestima, deseos de ser profesionales competentes y seguir creciendo a través de la formación permanente como trabajador de la educación. Además, si un docente percibe que su trabajo es reconocido por los directivos, sus compañeros con diferentes muestras de

cariño, respeto, admiración, agradecimiento y expresiones que lo incentiven a seguir mejorando como profesional, esto redundará en discursos positivos en que se sienta motivado y continúe laborando con ahínco en beneficio de los estudiantes. Ello se ve reflejado en la mejora de las programaciones y aprendizajes previstos.

Dicho resultado coincide con los postulados conceptuales de Ahmand et al. (2018) señaló que la motivación es el sacrificio que hace el trabajador temporal para lograr los objetivos propuestos por las instituciones con la finalidad de satisfacer las necesidades que le demandamos, es lo que llamamos motivación. Si queremos que exista la motivación, tenemos que esforzarnos, teniendo en cuenta las necesidades y queriendo alcanzar las metas que se han propuesto, que es el caso de las organizaciones, para alcanzar las metas organizacionales. Si hay esfuerzo, empeño y dedicación significa que hay entrega para conseguir los beneficios anhelados, en este caso a buscar los beneficios de la educación.

Referente al objetivo específica 3, el cual fue determinar la relación entre la dimensión confianza y la gestión pedagógica en contexto de pandemia en docentes de tres instituciones de educación básica regular, Ica, 2022, se obtuvo un valor de $p= 0,002$, menor a $0,005$ lo cual indica que hay relación entre la dimensión y la variable. Por otro lado, el nivel de correlación de la Rho de Spearman de $0,329$ lo cual indica que la relación es positiva y baja

En cuanto a los resultados coinciden con las afirmaciones de Urbina (2021) quien señaló que existe relación entre el clima institucional y la gestión pedagógica siendo esta positiva con una correlación positiva. Estos resultados obtenidos permiten inferir que es muy importante promover y generar un ambiente de confianza en la educación para que puedan desenvolverse desarrollando todas sus capacidades, la misma que contribuyan en el desarrollo de las programaciones de gestión y los trabajos colaborativos en las actividades pedagógicas que se desarrolla en el aula, facilitando el aprendizaje de los estudiantes, partiendo desde sus vivencias o aprendizajes previos. Así mismo es de suma importancia que cada docente desarrolle su autoestima para ir empoderando su propia confianza, en los conocimientos obtenidos y aprendidos durante su práctica pedagógica.

Respecto al teórico coincide con lo expresado por Briss (2015) señaló que la confianza: nace de la inclusión y competencia de cada uno de los trabajadores, pues por la honestidad en el desarrollo de su ejercicio, la integridad de unos con otros, buscan mejorar los vínculos en el trabajo que beneficie para el bien común de la organización, es así que, el clima laboral está determinado por un conjunto de componentes relacionados con la calidad de vida dentro de la empresa. Construye una apreciación que tiene un valor real en la organización. De esta manera, cuando una empresa carece de una vibra positiva, está en desventaja en comparación con otras instituciones en lo que respecta a la producción de un producto o servicio socialmente significativo.

En cuanto al objetivo específico 4 el cual fue determinar la relación entre la dimensión participación y la gestión pedagógica en contexto de pandemia en docentes de tres instituciones de educación básica regular, Ica, 2022, se obtuvo un valor de $p= 0,000$, menor a $0,005$ lo cual indica que hay relación entre la dimensión y la variable. Por otro lado, el nivel de correlación de la Rho de Spearman de $0,466$ lo cual indica que la relación es positiva y moderada

De acuerdo a los resultados, el trabajo similar es el realizado por Sifuentes (2019) quien señaló que la gestión pedagógica y el clima institucional están relacionado con el $r=0.848$. Estos resultados permiten inferir que una formación pedagógico y participación conllevan a la interacción entre los docentes, directivos y los estudiantes donde también es necesario involucrar a los padres de familia involucran a los padres de familia, es decir a la comunidad educativa para obtener resultados en conjunto considerando la cooperación, la coordinación y la democracia.

Lo expresado anteriormente coincide con el teórico de Canet (2020) quien señaló que la relación que existe entre los agentes de la escuela, como la forma en que los docentes participan en las reuniones programadas, la forma en que se involucran los padres, los estudiantes y la forma en que se integran con sus pares de manera formal o informal, mostrando en última instancia respeto a la entidad. En relación a la gestión pedagógica Según Colás et al. (2019) destacó que eleva el valor de la profesión docente, lo que significa reconocer su formación, su profesionalismo, niveles de competencia profesional, intervenciones docentes y las habilidades en la interacción con los

escolares para facilitar el desarrollo del trabajo y la educación colaborativa con diversos agentes, protagonistas.

Se debe de reconocer que, la profesión docente es considerada como parte de la práctica social, que contribuye en la formación integral de los estudiantes teniendo gran trascendencia en la práctica educativa, involucra el proceso de enseñanza y formación teniendo como protagonista o constructor de su propio aprendizaje a los alumnos y por consiguiente es una noble misión que cumple en una sociedad, formando a las futuras generaciones de acuerdo al perfil de egreso y el desarrollo de las competencias según los estándares establecidos para cada área de estudio.

De lo descrito se puede apreciar que existe un vínculo y correlación directo e importante entre las variables del clima institucional y la gestión pedagógica, así como las dimensiones del clima institucional como: comunicación, motivación, confianza y participación. Estos aspectos deben de servir para que las decisiones que afecten el buen desarrollo de la gestión pedagógica deben de ser tomadas por los responsables de la dirección o gestión de la institución educativa. Por todo ello, es necesario, como docentes, evaluar en todo momento, en cuanto a la práctica pedagógica que se realiza teniendo en consideración las estrategias que se utiliza para la enseñanza y el aprendizaje de alumnos, así como la formación académica continua que se debe asumir para fortalecer y empoderar el crecimiento profesional en beneficio de los alumnos.

VI. Conclusiones

Primera Según el objetivo general, la variable clima institucional se ubica en el nivel regular con un 62.65% del total y la gestión pedagógica en un nivel bueno con un 83.13% del total de los docentes encuestados, así mismo, se determinó que existe una relación directa y significativa entre las variables, siendo el $Rho = 0,457$ y $p=0.000$, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna confirmando la relación positiva y moderada, esto quiere decir que los docentes se encuentran en proceso de mejora con respecto al trabajo en equipo y comprenden que es esencial para mejorar la enseñanza y el aprendizaje dentro de la escuela.

Segunda Según el primer objetivo específico, la dimensión comunicación se ubica en el nivel regular con un 81.93% del total de los docentes encuestados, así mismo, se determinó que existe una relación directa y significativa entre la dimensión comunicación y la variable gestión pedagógica, siendo el $Rho = 0,341$ y $p=0.000$, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna confirmando la relación positiva y baja, esto quiere decir que los docentes se encuentran en proceso de mejora con respecto a la comunicación entre ellos y comprenden que es primordial para mejorar la enseñanza y el aprendizaje dentro de la escuela.

Tercera Según el segundo objetivo específico, la dimensión motivación se ubica en el nivel regular con un 77.11% del total de los docentes encuestados, así mismo, se determinó que existe una relación directa y significativa entre la dimensión motivación y la variable gestión pedagógica, siendo el $Rho = 0,467$ y $p=0.000$, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna confirmando la relación positiva y moderada, esto quiere decir que los docentes se encuentran en proceso de mejora con respecto a la motivación personal e interpersonal y comprenden que es primordial para mejorar la enseñanza y el aprendizaje dentro de la escuela.

Cuarta Según el tercer objetivo específico, la dimensión confianza se ubica en el nivel regular con un 78.31% del total de los docentes

encuestados, así mismo, se determinó que existe una relación directa y significativa entre la dimensión comunicación y la variable gestión pedagógica, siendo el $Rho = 0,329$ y $p=0.000$, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna confirmando la relación positiva y baja, esto quiere decir que los docentes se encuentran en proceso de mejora con respecto a la confianza personal e interpersonal y comprenden que es muy importante para mejorar la enseñanza y el aprendizaje dentro de la escuela.

Quinta Según el cuarto objetivo específico, la dimensión participación se ubica en el nivel regular con un 84.34% del total de los docentes encuestados, así mismo, se determinó que existe una relación directa y significativa entre la dimensión comunicación y la variable gestión pedagógica, siendo el $Rho = 0,466$ y $p=0.000$, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna confirmando la relación positiva y moderada, esto quiere decir que los docentes se encuentran en proceso de mejora con respecto a la participación individual y colectiva y reconocen que es primordial para mejorar la enseñanza y el aprendizaje dentro de la escuela.

VII. Recomendaciones

- Primera** Se recomienda a los responsables de las entidades educativas capacitar a los docentes con el fin de fortalecer el clima institucional y realizar una adecuada gestión para el logro de los objetivos de la institución educativa.
- Segunda** Se sugiere a los directores de las I.E compartan los hallazgos de este estudio con su personal responsable (docentes y asistentes) para discutir los resultados obtenidos y poder tomar las acciones pertinentes y mejorar el clima del sistema porcentual de los datos relevantes, con el fin de alcanzar de esta manera los fines previstos por la Institución.
- Tercera** Se sugiere a los responsables de las entidades educativas realicen talleres de motivación para involucrar y comprometer a los docentes con el desarrollo de los programas institucionales.
- Cuarta** Se recomienda a los jefes de las entidades educativas empoderar a los docentes a través de la comunicación lateral con los administradores para permitir la confianza y participación en la gestión pedagógica de acuerdo al currículo de desarrollo del aprendizaje
- Quinta** Se recomienda a los responsables de las entidades educativas facilitar la participación en la gestión administrativa, principalmente en términos de recursos físicos, financieros y humanos, esta asignación permitirá que os los maestros participen activamente en la gestión de la entidad.

Referencias

- Abreu, J. L. (2020). Times of Coronavirus: Online Education in Response to the Crisis). *Daena: International Journal of Good Conscience*, 15(1), 1-15. [http://www.spentamexico.org/v15-n1/A1.15\(1\)1-15.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n1/A1.15(1)1-15.pdf)
- Aguenza, B. B., & Som, A. P. M. (2018). Motivational factors of employee retention and engagement in organizations. *International Journal of Advances in Agriculture Sciences* 1(6). <https://acortar.link/fRYkgW>
- Ahmad, K. Z. B., Jasimuddin, S. M., & Kee, W. L. (2018). Organizational climate and job satisfaction: do employees' personalities matter?. *Management Decision*. <https://acortar.link/3tR3gM>
- Al-Kurdi, O. F., El-Haddadeh, R., & Eldabi, T. (2020). The role of organisational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education. *International Journal of Information Management*, 50, 217-227. <https://acortar.link/3tR3gM>
- Alonso-Serna, D. K. (2019). Diseño de la investigación. *Con-Ciencia Serrana Boletín Científico de la Escuela Preparatoria Ixtlahuaco*, 1(2), 19-20. <https://acortar.link/WJPQeU>
- Álvarez, R.P. y Harris, P. (2020). Retos y oportunidades para América Latina frente a la pandemia por Covid-19. *Revista chilena de pediatría*, 9(2) 179-
<https://acortar.link/7kK2KQ>
- Arenas, E. (2017). *El clima institucional para el desempeño exitoso de la labor docente. reto de la función orientadora reto de la función orientadora*. [Tesis de maestría, Universidad de Carabobo]. <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/handle/123456789/5153>
- Assunção Flores, M., & Gago, M. (2020). Teacher education in times of COVID-19 pandemic in Portugal: national, institutional and pedagogical responses. *Journal of Education for Teaching*, 46(4), 507-516. <https://acortar.link/Kx8Ev6>
- Bakhmat, N., Kotliar, L., Zhytomyrska, T., Slabko, V., Zhurian, V., Pilevych, O., & Smyrnova, I. (2020). Pedagogical Principles of Training Specialists in

- Public Administration and Management in the System of Vocational Education. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10). <https://acortar.link/lxfmnU>
- Briss, M. (2015). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Educar*, 27, 103-117. <https://acortar.link/5pHlsd>
- Brizuela, F., & Torres, L. (2020). The organizational climate and its impact on performance employment of personnel of the general directorate of human resources case study. *Panel-Revista de Administración*, 2(1), 62-74.
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Ed. Trillas
- Campos Valdivia, S. T., Méndez Vergaray, J., León Roldán, Z. E., Arteaga, N., & Elizabeth, M. (2021). Educación en tiempos de pandemia. una revisión teórica. *Revista Grupociég*. pp.188-196. <https://revista.grupociég.org/wp-content/uploads/2021/06/Ed.50188-196-Campos-et-al.pdf>
- Canet, G. V. (2020). La teoría psicogenética aplicada en la disciplina de la Orientación. *Wímb lu*, 15(2), 7-24. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8079796>
- Chen-Quesada, E., Cerdas-Montano, V., & Rosabal-Vitoria, S. (2020). Pedagogical Management Models: Factors of Participation, Change, and Innovation in Costa Rican Educational Centers. *Revista Electrónica Educare*, 24(2), 317-345. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-42582020000200317&script=sci_arttext&tIng=en
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Editorial Internacional Thomson Editores
- Cuéllar, C., Guzmán, M. A., Lizama, C., & Faúndez, M. P. (2021). Educational Continuity during the Pandemic: Challenges to Pedagogical Management in Segregated Chilean Schools. *Perspectives in Education*, 39(1). <https://journals.co.za/doi/abs/10.18820/2519593X/pie.v39.i1.4>
- Defensoría del Pueblo-Perú. (2020). La educación frente a la emergencia sanitaria. <https://acortar.link/DCBRQ>

- Filmer, D., Rogers, H., Angrist, N., & Sabarwal, S. (2020). Learning-adjusted years of schooling (LAYS): Defining a new macro measure of education. *Economics of Education Review*, 77, 101971. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2020.101971>
- Galarza, C. A. R. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(3), 1-6. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746475>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill.
- Hutchison, W. D. (2020). Sequential sampling to determine population density. *Handbook of sampling methods for arthropods in agriculture*, 207-243.
- Indu, P. V., & Vidhukumar, K. (2019). Research designs-an Overview. *Kerala Journal of Psychiatry*, 32(1), 64-67.
- Iliyasu, R., & Etikan, I. (2021). Comparison of quota sampling and stratified random sampling. *Biom. Biostat. Int. J. Rev*, 10, 24-27.
- Kuenzi, M., Mayer, D. M., & Greenbaum, R. L. (2020). Creating an ethical organizational environment: The relationship between ethical leadership, ethical organizational climate, and unethical behavior. *Personnel Psychology*, 73(1), 43-71.
- Lorenti, E. M. G., Choez, E. L., Peña, F. J. M., & Cevallos, R. C. E. (2021). Incidencia de la Gerencia Educativa con el Liderazgo en el Clima Institucional la Unidad Educativa Veintiocho de mayo. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(3), 2070-2093.
- Marcelo, E. (2020). *Gestión pedagógica y clima institucional en docentes de la I.E. pública Apóstol Santiago del distrito de Cabana –2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49045>

- Marín, J. A., Choquehuanca, J. A., & Quispe, S. V. (2021). Monitoreo, acompañamiento pedagógico y clima institucional en una institución educativa, Cusco 2020. *TecnoHumanismo*, 1(12), 59-72.
- Medina, N. (2017). *Incidencia del clima institucional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. [Tesis doctoral, Universidad Andina Simón de Bolívar de Quito].
- MINEDU (2020a). Resolución Viceministerial No 079-2020. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/459956-079-2020-minedu>
- Minedu. (2013). *Manual de gestión para directores de Instituciones Educativas*. Lance Gráfico S.A.C
- Montesdeoca Merchán, 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, cantón Cuenca, provincia del Azuay, periodo lectivo 2016-2021*. [Tesis maestría, Universidad Técnica Particular de Loja]. <https://dspace.utpl.edu.ec/handle/20.500.11962/21207>
- Moreno, S. (2020). La innovación educativa en los tiempos del Coronavirus. *Salutem Scientia Spiritus*. 6. 14-26. <http://orcid.org/0000-0003-1435-614X>
- More Espinoza, R. A., & Morey Guevara, M. O. (2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(SPE2).
- Moslehpour, M., Altantsetseg, P., Mou, W., & Wong, W. K. (2018). Organizational climate and work style: The missing links for sustainability of leadership and satisfied employees. *Sustainability*, 11(1), 125.
- Murrugarra, J. (2020). *Clima organizacional y Gestión pedagógica en la Institución Educativa de educación secundaria “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44560/Murrugarra_LJR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Nieves, F. E. (2018). Desempeño docente y clima institucional en el liceo “Agustín Codazzi” de Maracay, estado Aragua1. *Paradigma*, 18(2), 85-122.
- Ortiz, M. y Domínguez, E. (2019). Teorías de la administración. *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*, 6(11), 79-83.
- Ramírez Esteban, A. E. (2021). *Gestión pedagógica y clima organizacional en docentes de una institución educativa del distrito-La Perla-Callao*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83212>
- Roozitalab, A. (2021). Investigating the Relationship between Managers' Leadership Styles (based on Likert theory) and Employees' Job Satisfaction in Jumbo Chain Stores Branches in the Tehran City. *EFFLATOUNIA-Multidisciplinary Journal*, 5(2).
- Sifuentes, G. (2019). *Gestión pedagógica y el clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Andrés de los Reyes”, Huaral 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27050>
- Schunk, D. H., & DiBenedetto, M. K. (2020). Motivation and social cognitive theory. *Contemporary Educational Psychology*, 60, 101832.
- Shomirzayev, M. K. (2022, April). Developing Educational Technologies In School Technology Education. In *Next Scientists Conferences* (pp. 14-23).
- Urbina, G. (2021). *Clima laboral y la gestión pedagógica en una institución educativa de la provincia de Chepén-2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74288>
- Unesco (2020a). *¿Cómo enfrenta Chile la emergencia educativa ante el Covid-19? La Unesco entrevista a Raúl Figueroa, ministro de Educación*. Chile: Unesco. <https://es.unesco.org/fieldoffice/santiago/articles/ministro-educacion-Chile-covid-19>

- Valderrama, S. (2019). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica, cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial San Marcos E-1. Lima
- Vargas, N. P. R., & Gómez, S. M. M. (2018). La responsabilidad social corporativa: contexto histórico y relación con las teorías administrativas. *Conciencia Tecnológica*, (55), 29-38.
- Ventura-León, J. L. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista cubana de salud pública*, 43(4), 0-0.
- Viner, R. M., Russell, S. J., Croker, H., Packer, J., Ward, J., Stansfield, C., Mytton, O., Bonell, C., & Booy, R. (2020). School closure and management practices during coronavirus outbreaks including COVID-19: a rapid systematic review. *The Lancet Child and Adolescent Health*, 4(5), 397–404. [https://doi.org/10.1016/S2352-4642\(20\)30095-X](https://doi.org/10.1016/S2352-4642(20)30095-X)
- Wayne, D. B., Green, M., & Neilson, E. G. (2020). Medical education in the time of COVID-19. *En ECLAC-UNESCO* 6(31). <https://doi.org/10.1126/sciadv.abc7110>
- Yıldırım, B. (2021). Preschool Education in Turkey During the Covid-19 Pandemic: A Phenomenological Study. *Early Childhood Education Journal*. <https://doi.org/10.1007/s10643-021-01153-w>
- Zemborain, L. (2019). Gintis, Herbert (2014). The Bounds of Reason: Game Theory and the Unification of the Behavioral Sciences. *Ensayos de Política Económica*, 2(5), 122-123.

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Clima institucional y gestión pedagógica en contexto de pandemia en docentes de tres instituciones de educación básica regular, Ica, 2022								
Autor: Carlos Armando Huamán Alfaro								
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES / CATEGORIAS Y SUBCATEGORIAS					
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la gestión pedagógica en contexto de pandemia en docentes de tres instituciones de educación básica regular, Ica, 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>a) ¿Cuál es la relación entre la comunicación y la gestión pedagógica en contexto de pandemia en docentes de tres instituciones de educación básica regular, Ica, 2022?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación entre la motivación y la gestión pedagógica en contexto de pandemia en docentes de tres instituciones de educación básica regular, Ica, 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el clima institucional y la gestión pedagógica en contexto de pandemia en docentes de tres instituciones de educación básica regular, Ica, 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>a) Determinar la relación entre la comunicación y la gestión pedagógica en contexto de pandemia en docentes de tres instituciones de educación básica regular, Ica, 2022.</p> <p>b) Determinar la relación entre la motivación y la gestión pedagógica en contexto de pandemia en docentes de tres instituciones de educación básica regular, Ica, 2022.</p> <p>c) Determinar la relación entre la confianza y la</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación entre el clima institucional y la gestión pedagógica en contexto de pandemia en docentes de tres instituciones de educación básica regular, Ica, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>a) Existe relación entre la comunicación y la gestión pedagógica en contexto de pandemia en docentes de tres instituciones de educación básica regular, Ica, 2022</p> <p>b) Existe relación entre la motivación y la gestión pedagógica en contexto de pandemia en docentes de tres instituciones de educación básica regular, Ica, 2022</p>	Variable 1: Clima institucional					
			Dimensiones/	Indicadores	Ítem	Escala	Nivel y rango	
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunicación / traslado de información ▪ Rapidez / agilidad ▪ Respeto ▪ Aceptación ▪ Espacios y horarios ▪ Ocultar información 	1 -5	Muy bajo (1) Bajo (2) Regular (3) Alto (4) Muy alto (5)	Malo [5-12]	Malo [20-47] Regular [48-73] Bueno [74-100]
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Satisfacción ▪ Reconocimiento ▪ Prestigio Autonomía 	6 – 10		Regular [13-18]	
Confianza	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Confianza ▪ Sinceridad 	11–15	Malo [5-12]	Regular [13-18]	Bueno [19-25]			

<p>c) ¿Cuál es la relación entre la confianza y la gestión pedagógica contexto de pandemia en docentes de tres instituciones de educación básica regular, Ica, 2022?</p> <p>d) ¿Cuál es la relación entre la participación y la gestión pedagógica contexto de pandemia en docentes de tres instituciones de educación básica regular, Ica, 2022?</p>	<p>gestión pedagógica contexto de pandemia en docentes de tres instituciones de educación básica regular, Ica, 2022</p> <p>d) Determinar la relación entre la participación y la gestión pedagógica contexto de pandemia en docentes de tres instituciones de educación básica regular, Ica, 2022</p>	<p>c) Existe relación entre la confianza y la gestión pedagógica contexto de pandemia en docentes de tres instituciones de educación básica regular, Ica, 2022</p> <p>d) Existe relación entre la participación y la gestión pedagógica contexto de pandemia en docentes de tres instituciones de educación básica regular, Ica, 2022</p>	Participación	<ul style="list-style-type: none"> El profesorado propicia la participación. Equipos y reuniones de trabajo. Grupos formales e informales. Coordinación 	16–20		<p>Malo [5-12]</p> <p>Regular [13-18]</p> <p>Bueno [19-25]</p>		
			Variable 2: gestión pedagógica						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Nivel y rango		
			Preparación para el Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> Conoce las características de sus estudiantes Demuestra tener conocimientos actualizados y hace uso continuo de las tecnologías de la información Conoce y maneja los contenidos disciplinares de las áreas que enseña, así como los enfoques y procesos pedagógicos de un currículo que somete a constante revisión Planifica la enseñanza Planifica garantizando la coherencia entre los aprendizajes 	1 -5	Ordinal Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5	<p>Malo [5-12]</p> <p>Regular [13-18]</p> <p>Bueno [19-25]</p>	<p>Malo [20-47]</p> <p>Regular [48-73]</p> <p>Bueno [74-100]</p>	
Enseñanza para el Aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> Crea un clima propicio para el aprendizaje Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares, el uso 	6 – 10		<p>Malo [5-12]</p> <p>Regular [13-18]</p>					

				<ul style="list-style-type: none"> ▪ de estrategias y recursos pertinentes ▪ Propicia que los estudiantes utilicen sus conocimientos para solucionar problemas reales relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales ▪ Evalúa permanentemente el proceso de enseñanza aprendizaje ▪ Utiliza diversos métodos y técnicas para evaluar, comunicando su intención y los resultados 			Bueno [19-25]	
			Participación en la Escuela Articulada a la Comunidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participa activamente en la gestión d la escuela y en la mejora continua del PEI ▪ Interactúa con sus pares para construir un clima democrático ▪ Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias y comunidad ▪ Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da 	11–15		Malo [5-12] Regular [13-18] Bueno [19-25]	

				cuenta de los resultados			
			Desarrollo de la profesionalidad y la Identidad Docente	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reflexiona sobre su práctica docente ▪ Reflexiona sobre su experiencia institucional para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional ▪ Actúa éticamente respetando los derechos fundamentales de la persona ▪ Ejerce su profesión con honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso social 	16–20		<p>Malo [5-12]</p> <p>Regular [13-18]</p> <p>Bueno [19-25]</p>
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA		INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA	
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica.</p> <p>Diseño: No experimental, transversal, correlacional.</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Método: Hipotético-deductivo.</p>		<p>Población: 105 docente de la IE.</p> <p>Muestra: 83 docente de la IE.</p> <p>Muestreo: No probabilístico, aleatorio simple</p>		<p>Variable 1: Clima institucional Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p> <p>Variable 2: Gestión pedagógica Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>		<p>Estadística descriptiva: Los datos se agruparán en niveles de acuerdo a los rangos establecidos, los resultados se presentarán en tablas de frecuencias y gráficos estadísticos.</p> <p>Inferencial: Se usará el índice de correlación de Spearman.</p> <p>Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x - y. N es el número de parejas.</p>	

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala	Niveles y rango por dimensiones	Niveles y rango
Clima institucional	Es la acción y efecto de integrar los procesos organizacionales para mejorar la gestión y trabajar bien con todos los participantes de la comunidad educativa mientras se logran los objetivos organizacionales (Briss, 2015).	La variable de clima institucional será medida a través de la aplicación de un cuestionario con 20 ítems o preguntas, dicho cuestionario contiene las siguientes valoraciones: Malo, Regular, Bueno	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunicación / traslado de información ▪ Rapidez / agilidad ▪ Respeto ▪ Aceptación ▪ Espacios y horarios ▪ Ocultar información 	1 -5	Ordinal Muy bajo (1) Bajo (2) Regular (3) Alto (4) Muy alto (5)	Malo [5-12] Regular [13-18] Bueno [19-25]	Malo [20-47] Regular [48-73] Bueno [74-100]
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Satisfacción Reconocimiento Prestigio Autonomía 	6 – 10		Malo [5-12] Regular [13-18] Bueno [19-25]	
			Confianza	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Confianza ▪ Sinceridad 	11 – 15		Malo [5-12] Regular [13-18] Bueno [19-25]	
			Participación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El profesorado propicia la participación. ▪ Equipos y reuniones de trabajo. ▪ Grupos formales e informales. ▪ Coordinación 	16 – 20		Malo [5-12] Regular [13-18] Bueno [19-25]	

Briss, M. (2015). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Educar*. 27, 103-117

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	escala	Niveles y rango por dimensiones	Niveles y rango
Gestión pedagógica	Proceso fundamental de la organización educativa, relacionado con su función, los participantes educativos enfatizan el proceso de enseñanza, priorizando la práctica docente, gestión de proyectos, uso de estrategias, optimización a través de la formación docente, apoyo pedagógico, con el objetivo de optimizar el aprendizaje de los escolares (Minedu, 2016).	La variable de clima institucional será medida a través de la aplicación de un cuestionario con 20 ítems o preguntas, dicho cuestionario contiene las siguientes valoraciones: Deficiente, Regular, Eficiente	Preparación para el Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> Conoce las características de sus estudiantes Demuestra tener conocimientos actualizados y hace uso continuo de las tecnologías de la información Conoce y maneja los contenidos disciplinares de las áreas que enseña, así como los enfoques y procesos pedagógicos de un currículo que somete a constante revisión Planifica la enseñanza Planifica garantizando la coherencia entre los aprendizajes 	1 -5	Ordinal Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5	Malo [5-12] Regular [13-18] Bueno [19-25]	Malo [20-47] Regular [48-73] Bueno [74-100]
			Enseñanza para el Aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> Creación de un clima propicio para el aprendizaje Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares, el uso de estrategias y recursos pertinentes Propicia que los estudiantes utilicen sus conocimientos para solucionar problemas reales relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales Evalúa permanentemente el proceso de enseñanza aprendizaje Utiliza diversos métodos y técnicas para evaluar, comunicando su intención y los resultados 	6 – 10		Malo [5-12] Regular [13-18] Bueno [19-25]	
			Participación en la Escuela Articulada a la Comunidad	<ul style="list-style-type: none"> Participa activamente en la gestión de la escuela y en la mejora continua del PEI Interactúa con sus pares para construir un clima democrático Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias y comunidad Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados 	11 – 15		Malo [5-12] Regular [13-18] Bueno [19-25]	
			Desarrollo de la profesionalidad y la Identidad Docente	<ul style="list-style-type: none"> Reflexiona sobre su práctica docente Reflexiona sobre su experiencia institucional para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional 	16 – 20		Malo [5-12] Regular [13-18]	

				<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actúa éticamente respetando los derechos fundamentales de la persona ▪ Ejerce su profesión con honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso social 			Bueno [19-25]	
--	--	--	--	---	--	--	------------------	--

Minedu. (2013). Manual de gestión para directores de Instituciones Educativas. Lima: Lance Gráfico S.A.C

Anexo 3. Instrumentos

Cuestionario para medir el clima institucional

Estimado @ colegas, el siguiente instrumento contiene un conjunto de ítems que tienen el propósito de obtener información fidedigna sobre el clima institucional en su institución educativa, motivo por el cual agradeceremos responda con sinceridad todas las preguntas. Marque con una (X) la alternativa con la cual concuerda.

Muy bajo (1)	Bajo (2)	Regular (3)	Alto (4)	Muy alto (5)
-----------------	-------------	----------------	-------------	-----------------

	Dimensión 1: Comunicación	1	2	3	4	5
1	En la institución educativa, la fluidez de la comunicación se considera...					
2	En la institución educativa, la facilidad de la comunicación virtual se considera como ...					
3	En la institución educativa, la transferencia de información se considera ...					
4	El nivel de aceptación de la propuesta educativa de los miembros de la institución educativa es ...					
5	En la institución educativa, las normas existentes contribuyen con la comunicación entre los miembros, en un nivel ...					
	Dimensión 2: Motivación					
6	Calificaría el nivel de satisfacción de los miembros de la institución educativa como...					
7	Calificaría el nivel de reconocimiento de la labor docente en la institución educativa como...					
8	Calificaría el nivel de valoración de su prestigio profesional dentro de la institución educativa como...					
9	Calificaría el nivel de autonomía que existe en la institución educativa como...					
10	Calificaría el nivel de apoyo directivo sobre problemas relacionados con el trabajo como ...					
	Dimensión 3: Confianza					
11	Calificaría el nivel de confianza en su institución educativa, como...					
12	Calificaría el nivel de sinceridad en las relaciones interpersonales de su institución educativa, como...					
13	Calificaría el nivel de importancia de las relaciones amicales en su institución educativa, como...					
14	Calificaría el nivel de respeto por el espacio personal de cada integrante de la institución educativa, como...					
15	Calificaría el nivel de principios y valores del personal de la institución educativa como ...					
	Dimensión 4: Participación					
16	Calificaría la participación docente en las actividades institucionales, como...					
17	Calificaría el nivel de trabajo colaborativo en su institución educativa, como...					
18	Calificaría el nivel de capacitación docente en estrategias colaborativas, como...					

19	Calificaría el nivel de calidad del desarrollo de las reuniones en la institución educativa, como...					
20	Calificaría el nivel de participación de los docentes en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia como ...					

Muchas gracias

Cuestionario para medir la gestión pedagógica

Estimado @ colegas, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la gestión pedagógica, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

Nunca (1)	Casi nunca (2)	Algunas veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
-----------	----------------	-------------------	------------------	-------------

	Dimensión 1: preparación para el aprendizaje	1	2	3	4	5
1	La planificación de la programación anual se realiza tomando en cuenta las características del alumnado.					
2	La revisión y actualización de contenidos, enfoques y proceso del currículo se realiza de forma permanente.					
3	En el proceso de planificación de los aprendizajes se evidencia el uso y aplicación de TIC.					
4	En el proceso de planificación se seleccionan los contenidos necesarios para el logro de los aprendizajes.					
5	Garantiza la coherencia entre procesos, contenidos, metodologías, recursos y evaluación.					
	Dimensión 2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					
6	Genera un entorno favorable para el aprendizaje, interacción escolar democrática y variedad de experiencias de aprendizaje.					
7	Integra contenidos, estrategias y recursos apropiados para el aprendizaje.					
8	Genera actividades de aprendizaje orientadas a la solución de problemas relacionados con el contexto sociocultural, experiencias e intereses.					
9	Diseña procesos de evaluación del aprendizaje considerando los objetivos propuestos y las diferentes realidades de los estudiantes.					
10	Se incluyen métodos y técnicas de evaluación y retroalimentación y el rediseño procesos y estrategias de manera oportuna.					
	Dimensión 3. Participación en la gestión de la escuela articula a la comunidad					
11	Los miembros de la entidad participan en la gestión institucional y en los planes de mejora continua.					
12	Los miembros de la comunidad escolar interactúan entre sí en el contexto de un clima democrático y con su entorno.					
13	En la escuela se conforma un clima de respeto, cooperación y corresponsabilidad con las familias, las comunidades, las instituciones del Estado y la sociedad civil					
14	Se integran las experiencias y saberes previos en el proceso E-A dando cuenta de los resultados.					
15	Mantiene informados a los padres sobre el progreso, las dificultades y las oportunidades de mejora de la familia de cada estudiante.					
	Dimensión 4. Desarrollo de la profesionalización y la identidad docente					
16	El proceso reflexivo sobre el ejercicio docente incluye responsabilidades y su participación en las políticas educativas locales, regionales y nacionales.					
17	Reflexiona sobre su experiencia en la entidad, para establecer y confirmar su identidad y responsabilidad profesional					
18	En la entidad se promueve la conducta ética que respete los derechos fundamentales de las personas					
19	Ejerce su profesión con honestidad, equidad, responsabilidad y compromiso con la función social.					

20	Participas constantemente en capacitaciones, talleres u otros que te ayuden en tu realización personal					
----	--	--	--	--	--	--

Muchas gracias

4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
2	2	2	2	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3
4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3
4	3	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3
3	3	4	2	3	4	2	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3
4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4
4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4
4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3

3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3
4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4
2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4
3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3
3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3
2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2
2	4	3	3	3	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	3	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4
3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3
2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3
3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	4	3	5	4	5	3	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3
4	5	4	3	4	4	5	3	2	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4
4	5	5	5	5	4	5	4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3
3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4
3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3
3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4

2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4
3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3
4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4

VARIABLE 2 -GESTIÓN PEDAÓGICA																			
Dimensión 1 V2-Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.					Dimensión 2 V2-Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.					Dimensión 3 V2-Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.					Dimensión 4 V2-Desarrollo de la profesionalización y la identidad docente.				
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	3
4	5	5	5	5	5	5	4	2	5	4	4	3	3	4	1	3	4	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3
5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
5	4	5	4	4	5	3	2	5	5	3	4	4	3	5	5	5	5	5	3
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4
4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4
5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	5	5	5	5

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
5	5	3	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4
5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3
5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3
3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5
5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	3
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5
3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3

3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5
4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4
4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3
4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	5	3	4	4	5	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	3	5	4	5	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5
4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4
4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4
5		5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5
3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4

3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	5	4
5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4

Anexo 5. Certificados de validación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Comunicación								
1	En la institución educativa, la fluidez de la comunicación se considera...	x		x		x		
2	En la institución educativa, la facilidad de la comunicación virtual se considera como...	x		x		x		
3	En la institución educativa, la transferencia de información se considera...	x		x		x		
4	El nivel de aceptación de la propuesta educativa de los miembros de la institución educativa es.....	x		x		x		
5	En la institución educativa, las normas existentes contribuyen con la comunicación entre los miembros, en un nivel...	x		x		x		
Dimensión 2: Motivación								
6	Calificaría el nivel de satisfacción de los miembros de la institución educativa como...	x		x		x		
7	Calificaría el nivel de reconocimiento de la labor docente en la institución educativa como...	x		x		x		
8	Calificaría el nivel de valoración de su prestigio profesional dentro de la institución educativa como...	x		x		x		
9	Calificaría el nivel de autonomía que existe en la institución educativa como...	x		x		x		
10	Calificaría el nivel de apoyo directivo sobre problemas relacionados con el trabajo como...	x		x		x		
Dimensión 3: Confianza								
11	Calificaría el nivel de confianza en su institución educativa, como...	x		x		x		
12	Calificaría el nivel de sinceridad en las relaciones interpersonales de su institución educativa, como...	x		x		x		
13	Calificaría el nivel de importancia de las relaciones amicales en su institución educativa, como...	x		x		x		
14	Calificaría el nivel de respeto por el espacio personal de cada integrante de la institución educativa, como...	x		x		x		
15	Calificaría el nivel de principios y valores del personal de la institución educativa como...	x		x		x		
Dimensión 4: Participación								
16	Calificaría la participación docente en las actividades institucionales, como...	x		x		x		
17	Calificaría el nivel de trabajo colaborativo en su institución educativa, como...	x		x		x		

18	Calificaría el nivel de capacitación docente en estrategias colaborativas, como...	x		x		x		
19	Calificaría el nivel de calidad del desarrollo de las reuniones en la institución educativa, como...	x		x		x		
20	Calificaría el nivel de participación de los docentes en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia como...	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ José Brito DNI: 002819094

Especialidad del validador: Metodología-Docencia

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

29-05 de 20

José Brito

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 GESTIÓN PEDAGÓGICAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: preparación para el aprendizaje								
1	La planificación de la programación anual se realiza tomando en cuenta las características del alumnado.	x		x		x		
2	La revisión y actualización de contenidos, enfoques y proceso del currículo se realiza de forma permanente.	x		x		x		
3	En el proceso de planificación del aprendizaje se evidencia que el docente se prepara en el uso y aplicación de TIC.	x		x		x		
4	En el proceso de planificación se seleccionan los contenidos necesarios para el logro de los aprendizajes de los estudiantes.	x		x		x		
5	Garantiza la coherencia entre procesos, contenidos, metodologías, recursos y evaluación para el aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x		
Dimensión 2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes								
6	Genera un entorno favorable para el aprendizaje, interacción escolar democrática y variedad de experiencias de aprendizaje.	x		x		x		
7	Integra contenidos, estrategias y recursos apropiados para el aprendizaje.	x		x		x		
8	Genera actividades de aprendizaje orientadas a la solución de problemas relacionados con el contexto sociocultural, experiencias e intereses.	x		x		x		
9	Diseña procesos de evaluación del aprendizaje considerando los objetivos propuestos y las diferentes realidades de los estudiantes.	x		x		x		
10	Se incluyen métodos y técnicas de evaluación y retroalimentación y el rediseño procesos y estrategias de manera oportuna.	x		x		x		
Dimensión 3. Participación en la escuela articulada a la comunidad								
11	Los miembros de la entidad participan en la gestión institucional y en los planes de mejora continua.	x		x		x		
12	Los miembros de la comunidad escolar interactúan entre sí en el contexto de un clima democrático y con su entorno.	x		x		x		
13	En la escuela se conforma un clima de respeto, cooperación y corresponsabilidad con las familias, las comunidades, las instituciones del Estado y la sociedad civil.	x		x		x		

14	Se integran las experiencias y saberes previos en el proceso E-A dando cuenta de los resultados.	x		x		x		
15	Mantiene informados a los padres sobre el progreso, las dificultades y las oportunidades de mejora de la familia de cada estudiante.	x		xx				
Dimensión 4. Desarrollo de la profesionalización y la identidad docente								
16	El proceso reflexivo sobre el ejercicio docente incluye responsabilidades y su participación en las políticas educativas locales, regionales y nacionales.	x		x		x		
17	Reflexiona sobre su experiencia en la entidad, para establecer y confirmar su identidad y responsabilidad profesional.	x		x		x		
18	En la entidad se promueve la conducta ética que respete los derechos fundamentales de las personas.	x		x		x		
19	Ejerce su profesión con honestidad, equidad, responsabilidad y compromiso con la función social.	x		x		x		
20	Participa constantemente en capacitaciones, talleres u otros que le ayuden en tu realización personal.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ José Brito DNI: 002819094

Especialidad del validador: Metodología-Docencia

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

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

29-05 de 2022

José Brito

Firma del Experto Informante.



GOBIERNO REGIONAL DE ICA
Dirección Regional de Educación - Ica
I.E. N° 22305 "Julio César Tello" Urb. San Joaquín
Aniversario Institucional 27 de Octubre 1963
"Juventud, Cultura y Trabajo del Perú"



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°22305 "JULIO CESAR TELLO", DE LA URB. SAN JOAQUÍN DE ICA, QUE SUSCRIBE

AUTORIZA

Al Sr. **Carlos Armando Huamán Alfaro con DNI N.° 21524239**, quien para la elaboración de su tesis y obtención del grado de magister en la Universidad Cesar Vallejo, aplicara instrumentos para su trabajo de investigación a los docentes y personal directivo de la institución educativa.

Se expide la presente Autorización para los fines pertinentes.

Ica, 21 de junio del 2022



I.E. "JULIO C. TELLO"

Mag. José R. Hernández Barreto
DIRECTOR



GOBIERNO REGIONAL DE ICA
Dirección Regional de Educación – Ica
I.E. N° 22302 “María Reiche Newman” Urb. San Joaquín



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 22303
“MARIA REICHE NEWMAN” DE SAN JOAQUÍN DE ICA, QUE
SUSCRIBE

AUTORIZA

Al Sr. **Carlos Armando Huamán Alfaro**, identificado con **DNI N° 21524239**, quien para la elaboración de su tesis y obtención del grado de magister en la Universidad César vallejo, aplicar los instrumentos para su trabajo de investigación a los docentes y directivo de la institución educativa.

Se expide la presente autorización para los fines pertinentes.

Ica, 20 de junio del 2022




Giovana Huamán Pacheco
DIRECTORA

Se autoriza la aplicación del instrumento para
la investigación sobre el Clima institucional y
Gestión Pedagógica a los docentes.

Fca, 21-06-22



Moisés A. Ríos Colina
Lic. Moisés A. Ríos Colina
DIRECTOR
I.E. FERMIN TANGUIS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Comunicación								
1	En la institución educativa, la fluidez de la comunicación se considera...	X		X		X		
2	En la institución educativa, la facilidad de la comunicación virtual se considera como ...	X		X		X		
3	En la institución educativa, la transferencia de información se considera ...	X		X		X		
4	El nivel de aceptación de la propuesta educativa de los miembros de la institución educativa es	X		X		X		
5	En la institución educativa, las normas existentes contribuyen con la comunicación entre los miembros, en un nivel ...	X		X		X		
Dimensión 2: Motivación								
6	Calificaría el nivel de satisfacción de los miembros de la institución educativa como	X		X		X		
7	Calificaría el nivel de reconocimiento de la labor docente en la institución educativa como...	X		X		X		
8	Calificaría el nivel de valoración de su prestigio profesional dentro de la institución educativa como...	X		X		X		
9	Calificaría el nivel de autonomía que existe en la institución educativa como...	X		X		X		
10	Calificaría el nivel de apoyo directivo sobre problemas relacionados con el trabajo como	X		X		X		
Dimensión 3: Confianza								
11	Calificaría el nivel de confianza en su institución educativa, como...	X		X		X		
12	Calificaría el nivel de sinceridad en las relaciones interpersonales de su institución educativa, como...	X		X		X		
13	Calificaría el nivel de importancia de las relaciones amicales en su institución educativa, como...	X		X		X		
14	Calificaría el nivel de respeto por el espacio personal de cada integrante de la institución educativa, como...	X		X		X		
15	Calificaría el nivel de principios y valores del personal de la institución educativa como ...	X		X		X		
Dimensión 4: Participación								
16	Calificaría la participación docente en las actividades institucionales, como...	X		X		X		
17	Calificaría el nivel de trabajo colaborativo en su institución educativa, como...	X		X		X		

18	Calificaría el nivel de capacitación docente en estrategias colaborativas, como...	X		X		X		
19	Calificaría el nivel de calidad del desarrollo de las reuniones en la institución educativa, como ...	X		X		X		
20	Calificaría el nivel de participación de los docentes en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia como ...	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Gabriel Echevarría Yami Jesús DNI: 21400739

Especialidad del validador: Docente en Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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.

16-06 de 2022


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN PEDAGÓGICAS

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje								
1	La planificación de la programación anual se realiza tomando en cuenta las características del alumnado.	X		X		X		
2	La revisión y actualización de contenidos, enfoques y proceso del currículo se realiza de forma permanente.	X		X		X		
3	En el proceso de planificación del aprendizaje se evidencia que el docente se prepara en el uso y aplicación de TIC.	X		X		X		
4	En el proceso de planificación se seleccionan los contenidos necesarios para el logro de los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
5	Garantiza la coherencia entre procesos, contenidos, metodologías, recursos y evaluación para el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes								
6	Genera un entorno favorable para el aprendizaje, interacción escolar democrática y variedad de experiencias de aprendizaje.	X		X		X		
7	Integra contenidos, estrategias y recursos apropiados para el aprendizaje.	X		X		X		
8	Genera actividades de aprendizaje orientadas a la solución de problemas relacionados con el contexto sociocultural, experiencias e intereses.	X		X		X		
9	Diseña procesos de evaluación del aprendizaje considerando los objetivos propuestos y las diferentes realidades de los estudiantes.	X		X		X		
10	Se incluyen métodos y técnicas de evaluación y retroalimentación y el rediseño procesos y estrategias de manera oportuna.	X		X		X		
Dimensión 3: Participación en la escuela articulada a la comunidad								
11	Los miembros de la entidad participan en la gestión institucional y en los planes de mejora continua.	X		X		X		
12	Los miembros de la comunidad escolar interactúan entre sí en el contexto de un clima democrático y con su entorno.	X		X		X		
13	En la escuela se conforma un clima de respeto, cooperación y corresponsabilidad con las familias, las comunidades, las instituciones del Estado y la sociedad civil.	X		X		X		
14	Se integran las experiencias y saberes previos en el proceso E-A dando cuenta de los resultados.	X		X		X		

15	Mantiene informados a los padres sobre el progreso, las dificultades y las oportunidades de mejora de la familia de cada estudiante.	X		X		X		
Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalización y la identidad docente								
16	El proceso reflexivo sobre el ejercicio docente incluye responsabilidades y su participación en las políticas educativas locales, regionales y nacionales.	X		X		X		
17	Reflexiona sobre su experiencia en la entidad, para establecer y confirmar su identidad y responsabilidad profesional.	X		X		X		
18	En la entidad se promueve la conducta ética que respeta los derechos fundamentales de las personas.	X		X		X		
19	Ejerce su profesión con honestidad, equidad, responsabilidad y compromiso con la función social.	X		X		X		
20	Participa constantemente en capacitaciones, talleres u otros que le ayuden en su realización personal.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable / Aplicable después de corregir / No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Gabriel Echevarría Yenni Jesús DNI: 2140739

Especialidad del validador: Doc. en Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formalizado.

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.

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

16-06 de 2022


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Comunicación								
1	En la institución educativa, la fluidez de la comunicación se considera ...	X		X		X		
2	En la institución educativa, la facilidad de la comunicación virtual se considera como ...	X		X		X		
3	En la institución educativa, la transferencia de información se considera ...	X		X		X		
4	El nivel de aceptación de la propuesta educativa de los miembros de la institución educativa es	X		X		X		
5	En la institución educativa, las normas existentes contribuyen con la comunicación entre los miembros, en un nivel ...	X		X		X		
Dimensión 2: Motivación								
6	Calificaría el nivel de satisfacción de los miembros de la institución educativa como	X		X		X		
7	Calificaría el nivel de reconocimiento de la labor docente en la institución educativa como...	X		X		X		
8	Calificaría el nivel de valoración de su prestigio profesional dentro de la institución educativa como...	X		X		X		
9	Calificaría el nivel de autonomía que existe en la institución educativa como...	X		X		X		
10	Calificaría el nivel de apoyo directivo sobre problemas relacionados con el trabajo como ...	X		X		X		
Dimensión 3: Confianza								
11	Calificaría el nivel de confianza en su institución educativa, como...	X		X		X		
12	Calificaría el nivel de sinceridad en las relaciones interpersonales de su institución educativa, como...	X		X		X		
13	Calificaría el nivel de importancia de las relaciones amicales en su institución educativa, como...	X		X		X		
14	Calificaría el nivel de respeto por el espacio personal de cada integrante de la institución educativa, como...	X		X		X		
15	Calificaría el nivel de principios y valores del personal de la institución educativa como ...	X		X		X		
Dimensión 4: Participación								
16	Calificaría la participación docente en las actividades institucionales, como...	X		X		X		
17	Calificaría el nivel de trabajo colaborativo en su institución educativa, como...	X		X		X		

18	Calificaría el nivel de capacitación docente en estrategias colaborativas, como...	X		X		X		
19	Calificaría el nivel de calidad del desarrollo de las reuniones en la institución educativa, como...	X		X		X		
20	Calificaría el nivel de participación de los docentes en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia como ...	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Alvarez Pacheco Gloria Soledad DNI: 20020085

Especialidad del validador: Magister en Educación

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

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

16-06 de 2022

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN PEDAGÓGICAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: preparación para el aprendizaje								
1	La planificación de la programación anual se realiza tomando en cuenta las características del alumnado.	X		X		X		
2	La revisión y actualización de contenidos, enfoques y proceso del currículo se realiza de forma permanente.	X		X		X		
3	En el proceso de planificación del aprendizaje se evidencia que el docente se prepara en el uso y aplicación de TIC.	X		X		X		
4	En el proceso de planificación se seleccionan los contenidos necesarios para el logro de los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
5	Garantiza la coherencia entre procesos, contenidos, metodologías, recursos y evaluación para el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
Dimensión 2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes								
6	Genera un entorno favorable para el aprendizaje, interacción escolar democrática y variedad de experiencias de aprendizaje.	X		X		X		
7	Integra contenidos, estrategias y recursos apropiados para el aprendizaje.	X		X		X		
8	Genera actividades de aprendizaje orientadas a la solución de problemas relacionados con el contexto sociocultural, experiencias e intereses.	X		X		X		
9	Diseña procesos de evaluación del aprendizaje considerando los objetivos propuestos y las diferentes realidades de los estudiantes.	X		X		X		
10	Se incluyen métodos y técnicas de evaluación y retroalimentación y el rediseño procesos y estrategias de manera oportuna.	X		X		X		
Dimensión 3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad								
11	Los miembros de la entidad participan en la gestión institucional y en los planes de mejora continua.	X		X		X		
12	Los miembros de la comunidad escolar interactúan entre sí en el contexto de un clima democrático y con su entorno.	X		X		X		
13	En la escuela se conforma un clima de respeto, cooperación y corresponsabilidad con las familias, las comunidades, las instituciones del Estado y la sociedad civil.	X		X		X		
14	Se integran las experiencias y saberes previos en el proceso E-A dando cuenta de los resultados.	X		X		X		

15	Mantiene informados a los padres sobre el progreso, las dificultades y las oportunidades de mejora de la familia de cada estudiante.	X		X		X		
Dimensión 4. Desarrollo de la profesionalización y la identidad docente								
16	El proceso reflexivo sobre el ejercicio docente incluye responsabilidades y su participación en las políticas educativas locales, regionales y nacionales.	X		X		X		
17	Reflexiona sobre su experiencia en la entidad, para establecer y confirmar su identidad y responsabilidad profesional.	X		X		X		
18	En la entidad se promueve la conducta ética que respete los derechos fundamentales de las personas.	X		X		X		
19	Ejerce su profesión con honestidad, equidad, responsabilidad y compromiso con la función social.	X		X		X		
20	Participa constantemente en capacitaciones, talleres u otros que te ayuden en tu realización personal.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Alvarez Pacheco Gloria Soledad DNI: 20020085

Especialidad del validador: Magister en Educación

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

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

16-06 de 2022

Firma del Experto Informante.