



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA

TESIS

La gestión pedagógica y su relación con el clima institucional entre los agentes educativo directos de Educación Básica Regular de la UGEL N° 06 de Ate-Vitarte, Lima Metropolitana, año 2016

PRESENTADA POR

Bach. Rodolfo Raúl Castro Retes

ASESOR

Mg. Paulo César Olivares Taipe

**PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y
GESTIÓN ESTRATÉGICA CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA**

MOQUEGUA – PERÚ

2020

ÍNDICE DE CONTENIDO

PÁGINA DE JURADO	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	1
Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Definición del problema	4
1.3 Objetivos de la investigación.....	5
1.4 Justificación y limitaciones de la investigación	6
1.5 Variables.....	7
1.6 Hipótesis de investigación.....	9
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	11
2.1 Antecedentes de la investigación.....	11
2.2 Bases teórica.....	14
2.3 Marco conceptual	25

CAPÍTULO III MÉTODO	26
3.1 Tipo de investigación	26
3.2 Diseño de investigación.....	26
3.3 Población y muestra	27
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	32
CAPÍTULO IV PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	33
4.1 Presentación de resultados por variables	33
4.2 Contrastación de hipótesis	61
4.3 Discusión de los resultados	61
CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	75
5.1 Conclusiones	75
Recomendaciones	77
BIBLIOGRAFÍA	79
ANEXOS	82

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable 1	8
Tabla 2 Operacionalización de la variable 2	8
Tabla 3 Población y muestra	28
Tabla 4 Validez de ítems gestión pedagógica	30
Tabla 5 Validez ítems clima institucional	31
Tabla 6 Resultado de la confiabilidad	32
Tabla 7 Gestión pedagógica (directores).....	34
Tabla 8 Planificación educativa (directores).....	35
Tabla 9 Organización (directores).....	36
Tabla 10 Innovación y control (directores)	38
Tabla 11 Clima institucional (directores).....	39
Tabla 12 Autorrealización (directores)	41
Tabla 13 Involucramiento (directores).....	42
Tabla 14 Supervisión (directores)	44
Tabla 15 Comunicación (directores)	45
Tabla 16 Condiciones laborales (directores).....	47
Tabla 17 Gestión pedagógica (docentes)	48
Tabla 18 Planificación de la educación (docentes)	50
Tabla 19 Organización administrativa (docentes).....	51
Tabla 20 Innovación y control (docentes).....	52
Tabla 21 Clima institucional (docentes)	54
Tabla 22 Autorrealización (docentes)	55
Tabla 23 Involucramiento (docentes).....	56

Tabla 24 Supervisión (docentes).....	58
Tabla 25 Comunicación (docentes).....	59
Tabla 26 Condiciones laborales (docentes).....	60
Tabla 27 Prueba de normalidad a gestión pedagógica.....	62
Tabla 28 Prueba de normalidad a clima institucional.....	63
Tabla 29 Interpretación de correlación.....	64
Tabla 30 Asociación de gestión pedagógica y clima institucional.....	64
Tabla 31 Asociación de gestión pedagógica y autorrealización.....	65
Tabla 32 Asociación de gestión pedagógica y involucramiento.....	66
Tabla 33 Asociación de gestión pedagógica y supervisión.....	67
Tabla 34 Asociación de gestión pedagógica y comunicación.....	68
Tabla 35 Asociación de gestión pedagógica y condiciones laborales.....	69

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Diseño</i>	27
Figura 2. Nivel de gestión pedagógica – Dir.	34
Figura 3. Nivel de planificación educativa – Dir.	35
Figura 4. Nivel de organización – Dir.....	37
Figura 5. Nivel de innovación y control – Dir.	38
Figura 6. Clima institucional– Dir.	40
Figura 7. Autorrealización– Dir.	41
Figura 8. Involucramiento– Dir.....	43
Figura 9. Supervisión– Dir.....	44
Figura 10. Comunicación – Dir.....	46
Figura 11. Condiciones laborales– Dir.....	47
Figura 12. Gestión pedagógica– Doc.....	49
Figura 13. Planificación de la educación– Doc.....	50
Figura 14. Organización administrativa - Doc.....	51
Figura 15. Innovación y control- Doc.....	53
Figura 16. Clima institucional- Doc.....	54
Figura 17. Autorrealización - Doc.	55
Figura 18. Involucramiento - Doc.....	57
Figura 19. Supervisión - Doc.	58
Figura 20. Comunicación - Doc.....	59
Figura 21. Condiciones laborales - Doc.....	61

RESUMEN

La investigación ha tenido como propósito describir la relación entre la gestión pedagógica y el clima institucional. La metodología se basó en un tipo teórico, diseño no experimental, correlacional, transversal, la población fue de 2630, la muestra la formaron 306 sujetos, usó la encuesta y dos cuestionarios. Los resultados muestran deficiencias en el clima institucional como el desempeño docente; los directores en su mayoría consideran que se aplica la gestión pedagógica, mientras una tercera parte de ellos considera que a veces se aplica; mientras poco más de la mitad de docentes considera que a veces se aplica; mientras el clima institucional de acuerdo a los directores considera la mayoría que es favorable, mientras un porcentaje menor considera que es desfavorable, la mayoría de docentes también considera el clima institucional favorable, pero un porcentaje de docentes considera medianamente desfavorable. El estudio concluye en el la asociación positiva y significativa del clima institucional y gestión pedagógica.

Palabras claves: Clima institucional, gestión pedagógica, profesores.

ABSTRACT

The purpose of research has been to describe the relationship between pedagogical management and the institutional climate. The methodology was based on a theoretical type, non-experimental, correlational, transversal design, the population was 2630, the sample was formed by 306 subjects, used the survey and two questionnaires. The results show deficiencies in the institutional climate such as teaching performance; directors mostly consider that pedagogical management applies, while a third of them consider that it is sometimes applied; while just over half of teachers consider that it is sometimes applied; while the institutional climate according to directors considers the majority to be favorable, while a smaller percentage consider it unfavorable, most teachers also consider the institutional climate favorable, but a percentage of teachers consider it moderately unfavorable. The study concludes in the positive and significant association of the institutional climate and pedagogical management.

Keywords: Institutional climate, pedagogical management, teachers.

INTRODUCCIÓN

El fin de la investigación se centró en la relación entre la gestión pedagógica y el clima institucional. El estudio permitió conocer más de cerca el nivel en que se presenta la gestión pedagógica de los profesores, la cual presenta dificultades, al igual que el clima institucional; es relevante conocer los resultados en vista que es posible realizar ajustes para un mejor desenvolvimiento de los profesores, por ende, de la gestión pedagógica y en beneficio de los estudiantes.

Asimismo, las explicaciones teóricas de las variables, han ayudado a reconocer con mayor amplitud los procesos de gestión pedagógica de los profesores, la cual inicia con la planificación exhaustiva en el desarrollo de los instrumentos pedagógicos y la posterior aplicación e implementación de las mismas en favor del desarrollo de la enseñanza y aprendizajes durante las sesiones de clases. Además, se ha reconocido problemas que se vienen suscitando en el clima institucional, especialmente en la comunicación que realizan los profesores al momento de llevar a cabo las reuniones, dejando de lado las buenas convivencias y la actuación asertiva para solucionar problemas al interior de la institución; estas acciones impiden un mejor desenvolvimiento institucional, afectando los aprendizajes de los estudiantes.

Los tópicos que se han tratado en este estudio están de acuerdo al esquema planteado por la universidad, a continuación, se detallan los mismos:

En el primer apartado, denominado problema a estudiar, se ubican las dificultades de la investigación son sus respectivas preguntas, los propósitos, del estudio ha sido justificado y se han planteado las limitaciones, para terminar con las hipótesis y sus respectivas variables.

En el segundo apartado, trata sobre el marco teórico, indicando las investigaciones que anteceden el presente trabajo, luego explica las teorías de las variables, y finaliza con definir los terminos como marco conceptual.

En el tercer apartado, se explica la metodología, sobre el tipo de estudio, el diseño, se determinó la población y muestra, explica la técnica utilizada, los instrumentos usados y la técnica estadística con su respectivo análisis.

En el cuarto apartado, se presenta los resultados descriptivo e inferencias de estudio, así como se ha discutido los resultados finales.

En el apartado quinto, se describen las conclusiones y recomendaciones. También se ha presentado la bibliografías y anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción de la realidad problemática

En Venezuela, Anchundia (2015) encontró que poco más de la décima parte es considerado poco productiva para la organización, mientras casi la tercera parte de docentes considera que no existe trabajo en equipo, mientras la cuarta parte considera que existen dificultades en la supervisión y más de la tercera parte es consciente de las falencias en la parte administrativa.

En Chile, Sandoval (2014) consideró que la convivencia y el clima escolar son determinante para la gestión del conocimiento de los alumnos, de manera que los estudiantes aprenden y desarrollan habilidades, actitudes y saberes de la programación nacional en favor de su desarrollo personal.

En Cajamarca, Paredes (2015) encontró que de acuerdo a la percepción de la comunidad educativa casi la tercera parte considera que el clima organizacional muestra dificultades asociadas a la gestión educativa.

En Mollendo, Casimiro (2011) ubicó que el clima institucional, se encuentra deteriorado el ambiente interno, también muestran dificultades la comunicación entre los miembros, así como la organización; lo cual se interpreta como una pésima gestión. En cuanto a la gestión pedagógica la planificación tiene bastante aceptación, mientras muestra deficiencias la ejecución y la evaluación.

En Lima, García (2014) encontró que la décima parte de docentes considero dificultades en las relaciones interpersonales, también muestran problemas para realizar trabajo en equipo; por otro lado, casi la mitad de profesores muestra problemas de comunicación. Mientras en el desempeño docente existen escasos problemas sobre la diversificación curricular, planificación, sin embargo, la cuarta parte de profesores muestras dificultades en la evaluación.

Tellez (2016) descubre un pésimo clima institucional, dificultades en el ambiente interno laboral, así como la tercera parte de docente concuerdan en la pésima comunicación entre ellos, la mayoría de profesores asume a la escuela como mala organización. En cuanto a la gestión consideran la mitad de docentes considera pésimo, además, más de la mitad deficiencias en la planificación, la tercera parte consideró deficiencia al ejecutar la programación, deficiencia en el control.

En cuanto al clima organizacional en la institución educativa objeto de estudio se ha notado un serio resquebrajamiento de las relaciones interpersonales, en vista que los profesores y trabajadores se han agrupado para diferenciarse por diversos motivos entre los cuales se rescata por carrera, especialidad, nivel de

estudio, familiaridad, procedencia y otras formas que alejan las posibilidades de unidad y formación de equipos para desarrollar mejor sus labores profesionales y personales. Además, en este tipo de ambiente las comunicaciones no son fluidas, mientras rige la desinformación, el caos y los ataques a la vida persona y privada, creando un serio malestar entre los miembros de la comunidad educativa. Este proceder a logrado caos y conflictos personales y profesionales entre los miembros de la plana docente, además los profesores no se han involucrado en la mejora de las relaciones entre los profesores, haciendo más difícil las relaciones laborales y su propia autorrealización profesional.

La gestión pedagógica también muestra dificultades en vista de los múltiples problemas que se detectan al momento de realizar las reuniones de profesores, donde los conflictos son usuales entre profesores, este proceder lamentable ha tenido como consecuencia dificultades para realizar las programaciones como el desgano de los profesores y retrasos en su redacción, también al momento de implementar, ejecutar y evaluar el desarrollo del programa de la educación se han visto afectados por las controversias vertidas, y las limitaciones que muestran los profesor para llega a cumplir con los objetivos propuestos.

Son estas razones las que han llevado al investigador a desarrollar el estudio desarrollado, se ha logrado una mejor información a diferencia de la que se tuvo a la inicial el estudio; pues las dificultades mostradas en las variables estudiantes se han logrado esclarecer como se declara en adelante.

1.2 Definición del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo se relaciona la Gestión pedagógica y el clima institucional entre los agentes educativos directos de educación básica regular de la UGEL N° 06 de Ate – Vitarte, Lima Metropolitana, año 2016?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo se relaciona la Gestión Pedagógica en el aspecto de la autorrealización entre los Agentes Educativos directos de Educación Básica Regular de la UGEL N° 06 de Ate – Vitarte, Lima Metropolitana, año 2016?

¿Cómo se relaciona la Gestión Pedagógica en el aspecto del involucramiento entre los Agentes Educativos directos de Educación Básica Regular de la UGEL N° 06 de Ate – Vitarte, Lima Metropolitana, año 2016?

¿Cómo se relaciona la Gestión Pedagógica en el aspecto de la supervisión y monitoreo entre los Agentes Educativos directos de Educación Básica Regular de la UGEL N° 06 de Ate – Vitarte, Lima Metropolitana, año 2016?

¿Cómo se relaciona la Gestión Pedagógica en el aspecto de la comunicación entre los Agentes Educativos directos de Educación Básica Regular de la UGEL N° 06 de Ate – Vitarte, Lima Metropolitana, año 2016?

¿Cómo se relaciona la Gestión Pedagógica en el aspecto de las condiciones laborales entre los Agentes Educativos directos de Educación Básica Regular de la UGEL N° 06 de Ate – Vitarte, Lima Metropolitana, año 2016?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer la relación que se establece entre la gestión pedagógica y el clima institucional que existe entre los agentes educativos directos de educación básica regular de la UGEL N° 06 de Ate – Vitarte, Lima Metropolitana, año 2016.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación que se establece en la gestión pedagógica en el aspecto de la autorrealización entre los Agentes Educativos directos de Educación Básica Regular de la UGEL N° 06 de Ate – Vitarte, Lima Metropolitana, año 2016.

Analizar la relación que se establece en la gestión pedagógica en el aspecto del involucramiento entre los Agentes Educativos directos de Educación Básica Regular de la UGEL N° 06 de Ate – Vitarte, Lima Metropolitana, año 2016.

Evaluar la relación que se establece en la gestión pedagógica en el aspecto de la supervisión y monitoreo entre los Agentes Educativos directos de Educación Básica Regular de la UGEL N° 06 de Ate – Vitarte, Lima Metropolitana, año 2016.

Indagar la relación que se establece en la gestión pedagógica en el aspecto de la comunicación entre los Agentes Educativos directos de Educación Básica Regular de la UGEL N° 06 de Ate – Vitarte, Lima Metropolitana, año 2016.

Conocer la relación que se establece en la gestión pedagógica en el aspecto de las condiciones laborales entre los Agentes Educativos directos de Educación Básica Regular de la UGEL N° 06 de Ate – Vitarte, Lima Metropolitana, año 2016.

1.4 Justificación y limitaciones de la investigación

1.4.1 Justificación de la investigación

La investigación se justifica desde una perspectiva metodológica, práctica y teórica, como se explica a continuación. La justificación es metodológica porque se asumen el método general desde la norma establecida por la universidad, en relación al esquema y apartados aprobado, es así que el estudio se inicia con la descripción del problema y finaliza con las conclusiones; en este proceso también se aplican los métodos específicos como el analítico, inductivo, deductivo, sintético, estadístico y otros.

Por otro lado, el estudio se justifica de manera práctica, ya que los resultados al final de la tesis serán útiles para abordar el problema con mayor profundidad en otros estudios de carácter académico y social, lo estudios sirven para estimular nuevas investigaciones que confirmen o refuten las informaciones logradas, así como ampliar la información en favor de desarrollar programas y políticas de intervención en favor de la comunidad educativa y la sociedad.

Se justifica de modo teórico, pues los resultados hasta hoy logrado predicen que existe relación entre las variables de estudio, sin embargo, en otros contextos y tiempo es probable que esto varíe y se encuentren en otro orden, por ser variante los resultados en las ciencias factuales, motivo por el cual es necesario realizar constantes estudios en escenarios y tiempos distintos.

1.4.2 Limitaciones de la investigación

Las limitaciones que se encontró en este proceso se han debido a la parte económica, por este motivo la investigación se ha retrasado y se ha entregado bastante tardío, a la vez el dominio de la metodología de investigación no fue de dominio total del investigador, ello motivo aún más el retraso del estudio.

1.5 Variables

1.5.1 Variable 1

Clima organizacional

1.5.2 Variable 2

Gestión pedagógica

1.5.3 Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1

Variable 1	Dimensiones	Indicadores
Clima institucional	Autorrealización	Toma de decisiones Superación
	Involucramiento	Identificación Participación
	Supervisión	Monitoreo Control
	Comunicación	Diálogo Empatía Proactividad
	Condiciones laborales	Remuneración Apoyo logístico Infraestructura

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2

Variable 2	Dimensiones	Indicadores
Gestión pedagógica	Planificación educativa	manejo de los instrumentos de gestión sea PEI, PCC, PAT y IGA. Conocimiento de las funciones de los instrumentos de gestión Aplicación de los roles del gerente-director
	Desarrollo gestión pedagógica	Manejo integral de la gestión educativa
	Organización administrativa	Supervisión y control de procesos educativos Monitoreo sostenible Capacidad toma de decisiones Creatividad
	Innovación y control	Aportes y sugerencias Evaluación Retroalimentación

1.6 Hipótesis de investigación

1.6.1 Hipótesis general

La Gestión pedagógica se relacionaría significativamente con el Clima institucional entre los agentes educativos directos de educación básica regular de la UGEL N° 06 de Ate – Vitarte, Lima Metropolitana, año 2016.

1.6.2 Hipótesis específicas

La Gestión pedagógica en el aspecto de la autorrealización se relacionaría significativamente con el clima institucional entre los agentes directos de educación básica regular de la UGEL N° 06 de Ate-Vitarte, Lima Metropolitana, año 2016.

La Gestión pedagógica en el aspecto del involucramiento se relacionaría significativamente con el clima institucional entre los agentes directos de educación básica regular de la UGEL N° 06 de Ate-Vitarte, Lima Metropolitana, año 2016.

La Gestión pedagógica en el aspecto de la supervisión y monitoreo se relacionaría significativamente con el clima institucional entre los agentes directos de educación básica regular de la UGEL N° 06 de Ate-Vitarte, Lima Metropolitana, año 2016.

La Gestión pedagógica en el aspecto de la comunicación se relacionaría significativamente con el clima institucional entre los agentes directos de educación básica regular de la UGEL N° 06 de Ate-Vitarte, Lima Metropolitana, año 2016.

La Gestión pedagógica en el aspecto de las condiciones laborales se relacionaría significativamente con el clima institucional entre los agentes directos de educación básica regular de la UGEL N° 06 de Ate-Vitarte, Lima Metropolitana, año 2016.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Moreira (2016) en un estudio del *Clima organizacional en la Educación Superior*. El objetivo ha sido valorar la importancia del clima organizacional en la formación de recursos humanos en la educación superior. El estudio concluyo con brindar información oportuna y necesaria para establecer las necesidades futuras de la institución, así lograr establecer acciones y estrategias pertinentes.

Segredo (2016) estudio sobre la *Comunicación Organizacional como dimensión necesaria para medir el clima en las organizaciones en salud pública*. El objetivo ha sido describir la comunicación como dimensión en el estudio del clima organizacional y las categorías que permiten su utilización en salud pública. El método fue el análisis de contenido, participaron 13 expertos en salud. El estudio sobre clima organizacional concluyo con el aporte de información valiosa para el cambio de gestión, orientando a analizar los sujetos de la organización con el enfoque sistémico.

Anchundia (2015) indagó *El clima escolar y su influencia en el proceso enseñanza- aprendizaje*. El fin ha sido determinar el clima escolar, con la finalidad de determinar las posibles falencias y soluciones. El método fue el estudio de campo, se usó la entrevista, la población se conformó por 100 sujetos. Concluye con un clima escolar aceptable sobre trabajo en equipo, orgullo, administración, comunicación; y negativa en compañerismo, relación entre profesor y alumnos.

Sandoval (2014) estudio la *Convivencia y clima escolar: Claves de la gestión del conocimiento*. El propósito ha sido describir la convivencia y clima escolar. El método es descriptivo, interpretativo, analítico, investigación documental. Concluyo de que la convivencia como el clima escolar son esenciales para desarrollar saberes en los estudiantes, así la gestión del conocimiento esta referido a a la práctica y formación de los estudiantes desde el currículo; mientras el clima escolar se refiere al espacio para lograr la enseñanza y los aprendizajes.

2.1.2 Antecedentes nacional

Ale (2016) estudió la *Relación del clima Institucional con la gestión pedagógica*. El fin ha sido identificar la relación del clima institucional y la gestión pedagógica. El método fue descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo, usó encuesta y observación, la población fue de 100 profesores. El estudio concluye con la relación positiva del clima organizacional y la gestión pedagógica.

Paredes (2015) indagó acerca de la *Relación del clima institucional y la calidad de la gestión*. El propósito ha sido determinar la relación entre el clima

institucional y la calidad de gestión. El método usado se centró en el tipo descriptiva correlacional, diseño causal, usó la encuesta y un cuestionario, la población ha sido de 47 sujetos. Concluyo en la asociación moderada entre clima organizacional y calidad de gestión.

Quispe (2015) indagó sobre *El clima organizacional y su relación con la gestión pedagógica*. El fin fue determinar la asociación entre el clima organizacional y la gestión pedagógica. La metodología ha sido cuantitativa, aplicada, retrospectiva, transversal, correlacional, la población fueron docentes de la organización, usó la encuesta y observación, usó la ficha. Concluye con la confirmación de la relación directa del clima organizacional y la gestión pedagógica.

García, G. y Segura, L (2014) estudio sobre *El clima organizacional y su relación con el desempeño docente*. La finalidad fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente. La metodología fue de base no experimental, transversal, correlacional, se usó un cuestionario, la población se formó de 65 profesores. El estudio concluye en que el clima organizacional se correlaciona con el desempeño docente.

Vargas, J. (2011) estudia sobre *Influencia del clima institucional de la gestión pedagógica*. El objetivo ha sido identificar la influencia de las variables. El método fue cuantitativo, descriptivo correlacional, retrospectiva, transversal, no

experimental, uso la encuesta, población de 50 personas. Concluye con la asociación del clima institucional y la gestión pedagógica.

2.2 Bases teórica

2.2.1 Clima institucional

El clima institucional (Tellez, 2016) se ha definido como el ambiente de trabajo, este ambiente afecta directamente en la actitud de cada uno de los colaboradores, en esta perspectiva el clima se refiere a la cultura establecida en la institución; de manera que el clima establece el modo como el colaborador comprende sus labor, productividad, rendimiento y satisfacción de su desempeño. En este proceso el clima es real afectando a la institución, quienes suelen adaptarse a la institución se conservan en esta.

Las conductas y actitudes desarrolladas por los colaboradores tienen como principio la institución y el contexto social donde se desenvuelven cada uno de los miembros de la institución; Los principios y normas desarrolladas en la institución estimulan el clima institucional, generando una forma de ser entre los trabajadores, estableciendo satisfacción, adaptación, goce, productividad entre otros; y acaba distinguiendo a la organización (Quispe, 2015).

El clima organizacional (San Giacomo, 2011) requiere de indagar sobre las políticas, prácticas y procesos de la organización, además este es afectado por los estilos de liderazgo basados en las interrelaciones personales, además el gobierno

institucional requiere de permitir y establecer las condiciones adecuadas para clima de participación y toma de decisiones por los colaboradores.

De lo anterior se deriva, al clima institucional como la percepción asimilado por los colaboradores en la interacción con los demás miembros de la institución, así como las normas, principios políticos de la institución que afectan la conducta de los colaboradores, a la vez influyen en su creatividad, productividad calidad y satisfacción.

2.2.2 Características

Según Quispe (2015), considera entre las características más importantes a los siguientes:

2.2.2.1 Condiciones económicas

Las condiciones económicas afectan a la organización, y la percepción de los colaboradores con respecto a la organización; de manera que las recompensas, riesgos y dificultades pueden cambiar tomando en cuenta el desempeño económico de la institución.

2.2.2.2 Estilo de liderazgo

Se trata de la influencia ejercida por el líder en la institución en favor del logro de los objetivos, la influencia de impacto que logre el gerente será determinante en favor de una mayor productividad y un compromiso relevante.

2.2.2.3 Políticas organizacionales

Las políticas establecidas por la organización en relación a los diferentes procesos de la institución, así como las normas de convivencia.

2.2.2.4 Valores gerenciales

Los valores desarrollados por la alta gerencia afectan el clima organizacional, de manera que los miembros de la institución determinan la manera actuar valorativa de los gerentes sea como transformadores, pasivos, activos, dictatorial, etc.

2.2.2.5 Cualidades de los miembros

Las cualidades de los gerentes llegan a afectar a en el clima de la institución como la edad, sexo, vestimenta, conductas.

2.2.2.6 Tipo de actividad

La actividad a la que se dedica la institución es fundamental en el clima institucional, en favor de un mejor desenvolvimiento antes y durante sus actividades laborales.

2.2.3 Teorías

2.2.2.1 Teoría de Likert

Sostienen que la conducta del subordinado (Likert, 1986) tiene como causa el desenvolvimiento administrativo y por las condiciones institucionales percibida,

así como la situación como se presenta la institución con la esperanza, capacidades y valores del colaborador. Por otro lado, la estructura de la organización, administración, reglas, normas toma de decisiones afectan la percepción del clima; a estas se unen las actitudes, motivaciones y las comunicaciones; estas a la vez influyen en las pérdidas, ganancias y productividad.

Las variables causales, se orientan en la evolución y los resultados de la institución, entre las cuales se ubican las decisiones, administración, reglas, actitudes y competencias.

Las variables intermedias, se orientan en la parte interna y salud de la institución, entre ellas se ubican la actitud, eficacia de comunicación, motivación, objetivos y toma de decisiones.

Las variables finales, son las consecuencias de las variables independientes e intermedia como egresos, gastos, ingresos y productividad.

Además, Likert considera medir la percepción del clima a través de los métodos de mando, las fuerzas motivacionales, los procesos comunicacionales, los procesos de influencia, toma de decisiones, planificación, control, el rendimiento y perfeccionamiento.

2.2.2.2 Teoría de Litwin y Stringer

Considera que la motivación (Litwin y Striger, 1978) es la energía que afecta el desempeño laboral, a la vez la actitud de los colaboradores. Además, establece la relevancia de la necesidad de logro, afiliación y poder como fuentes de energía motivadora en el centro laboral.

Los líderes ejercen su liderazgo al orientar la energía motivacional de los seguidores en favor de sus sentimiento, motivación y conducta; el lidera es creador de un ambiente que afecta la institución. Considera las dimensiones de estructura donde los colaboradores muestran su organización, rol y responsabilidad; estándar como los colaboradores cumplen con las normas de rendimiento y sienten orgullo al desarrollar su labores; responsabilidad como la estima a los jefes como la capacidad para decir asumido; reconocimiento al ser compensados por las labores realizadas en la institución; apoyo acerca de la confianza como ayuda con los demás miembros del equipo; y compromiso asumido con la institución como el compromiso responsable para realizar sus actividades laborales.

2.2.3 Dimensiones

De acuerdo con Palma (2004) las dimensiones de clima institucional son la autorrealización, involucramiento, comunicación y condiciones laborales.

2.2.3.1 Autorrealización

Es considera la percepción de los colaboradores en relación a las posibilidades de desarrollo laboral en el aspecto personal como profesional sea

para lograr progresar en la institución de acuerdo a las oportunidades que esta otorgue, así como las posibilidades para aprender y desarrollarse en la misma institución.

2.2.3.2 Involucramiento

Consiste en identificarse con la institución y asumir un alto compromiso en cumplir sus obligaciones como desarrollar la institución; así cada uno de los colaboradores son esenciales para lograr el éxito de la institución como se comprometen con la institución.

2.2.3.3 Supervisión

Asumir y superar las supervisiones asumidas por los superiores, así como encontrar soluciones con el apoyo y orientación de los supervisores, en cuanto a las labores cotidianas. El supervisor es quien orienta y apoyo en la superación de las dificultades que se presentan en la actividad laboral, las evaluaciones son útiles para superar cualquier problema.

2.2.3.4 Comunicación

Consiste en la percepción de la comunicación entre los miembros de la institución, la cual se debe llevar de manera efectiva con fluidez, clara, precisa y con celeridad para lograr un mejor desenvolvimiento de los miembros de la institución; de manera que la información permita lleva a cabo en las labores de trabajo, además la institución debe tener como principio promover y fomentar la comunicación interna.

2.2.3.5 Condiciones laborales

Las tareas de trabajo deben estar acompañadas por el respaldo de la institución como materiales económicos y psicosociales en favor de lograr de manera eficiente y eficaz las tareas a desarrollar por cada colaborador; los salarios atractivos y la disponibilidad de tecnología favorecen un mejor desempeño

2.2.2 Gestión pedagógica

2.2.2.1 Definición

La gestión pedagógica (Salinas, 2014) por parte de los profesores permite lograr los aprendizajes, así como lograr habilidades y competencias que estimulan un mejor desempeño académico; mejorando las competencias cognitiva, procedimental y actitudinal. De manera que es necesario un acuerdo convencional entre los miembros de la comunidad educativa como directivos, profesores, estudiantes, padres y personal administrativos, para lograr mutuo acuerdo en el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje tomando en cuenta la realidad, necesidades intereses, normas, principios, infraestructura, contenidos y los aprendizajes de los estudiantes.

De acuerdo con Figueroa (2016), la gestión de los docentes actualmente exige un mayor dominio de la tecnología y acentuar su exigencia en la formación para lograr los obstáculos sobre la tecnología y el conocimiento múltiple en permanente aprendizaje, así desarrollar en los estudiantes un aprendizaje autónomo. Los profesores guían de manera estratégica y comunicativa, así como desarrollan

aprendizajes para crear e innovar para superar los problemas concretos que afectan el colectivo estudiantil.

Se trata de una actividad pedagógica planeada y ejecutada por el profesor, el cual se realiza a través de un método, estrategia y técnicas para enseñar y lograr sus aprendizajes. Los líderes pedagógicos son gestores pedagógicos en el aula, para lograr las capacidades, habilidades y destrezas en favor de sus aprendizajes y los saberes; a la vez estos saberes permitan cubrir las necesidades e interés de la sociedad (Quispe, 2015).

De acuerdo con el MINEDU (2014) se considera a la gestión pedagógica a las actividades logradas en planificar, organizar y desarrollar acuerdo entre los miembros del profesorado y directivo para cumplir los fines de aprendizaje; de este modo la comunidad educativa en representación de la escuela se responsabiliza de los procesos pedagógicos en común acuerdo y bajo su responsabilidad.

En conclusión, la gestión pedagógica, se define como el liderazgo ejercido por el profesor en conveniencia con los agentes educativos como es la comunidad educativa para coordinar y convenir un plan educativo idóneo de acuerdo a las necesidades e intereses, para favorecer los aprendizajes de manera continua en los estudiantes, así lograr las capacidades, habilidades, destrezas y competencias en los estudiantes como futuros ciudadanos.

2.2.2.2 Rol del docente

El rol del docente (Figuroa, 2016) en la gestión pedagógica se caracteriza por su participación permanente en el logro de los objetivos institucionales, para favorecer los aprendizajes de los estudiantes, además fortalecer los valores y los principios éticos de la comunidad educativa en especial de los estudiantes.

El profesor actualmente es considerado un guía, investigador y mediador de los aprendizajes, estas cualidades le han permitido lograr mejores resultados en el desarrollo de sus labores. El profesor como mediador, desarrolla actividades por medio de recursos y materiales de aprendizaje generando acciones individuales y de grupo para desarrollar procesos pedagógico óptimos. El proceso mediador requiere, desarrollar en los estudiantes elevar sus niveles de competencias al realizar una determinada actividad, aumentar sus capacidades para lograr mejorar sus acciones al momento de desarrollar una actividad o tomar decisiones eficientes y eficaces, mejorar sus habilidades para soluciones problemas con mayor rapidez, así como aumentar sus niveles de saberes para usarlos cuando la ocasión diaria la requiera.

Las cualidades del profesor (Figuroa, 2016) requieren atender aprendizajes fundamentales como el saber conceptual, procedimental y actitudinal, el primero permite un mayor conocimiento y dominio de explicaciones, leyes y teorías que favorecen el nivel cultural, así como el segundo permite un mejor desempeño al momento de realizar alguna acción de aprendizaje haciendo, mientras el tercero se refiere a la parte ética y moral de los estudiantes para actuar valorando al ser

humano. Este proceso requiere realizar actividades que involucre a todos los miembros de la clase facilitando el desarrollo de la asimilación, comprensión y aplicación de los saberes para un mayor dominio de los aprendizajes significativos.

La investigación de los profesores (Figuerola, 2016) permiten un aumento de sus saberes, aplicando sus capacidades habilidades y destrezas, así como el desarrollo de la comprensión, en especial la comprensión inferencial y crítica para mejorar sus orientaciones y la mediación a los estudiantes. Esta cualidad permite una mayor reflexión y mejora de los argumentos con los estudiantes, mejora la autonomía y libertad de los profesores, lo cual repercute en los estudiantes, los cuales son favorecidos con una clase fortalecedora y de mayor participación.

2.2.2.3 Dimensiones

2.2.2.3.1 Planificación educativa

Los procesos de planeación de las actividades se llevan a cabo en las instituciones educativas, para lograr aprendizajes significativos en la convivencia permanente en las aulas, así como la construcción y asimilación de nuevos aprendizajes; este proceso requiere de una convención definida en un plan organizado y sistematizado de principios, normas, áreas y asignaturas que aseguren la formación integral del estudiante (MINEDU, 2014).

2.2.2.3.2 Desarrollo gestión pedagógica

Requiere de liderazgo, motivación y creación de un clima de integración entre los directivos, profesores y estudiantes en favor de un compromiso por el proyecto educativo para mejorar la producción de los profesores y la mejora en la administración de los recursos de la institución (Ander, 1989; Ander, 1995).

2.2.2.3.4 Organización administrativa

Según Deming (1989) consiste en que lo docentes para mejorar la calidad del servicio educativo , deben considerar la institución como una red compleja de procesos y teoría de sistema, las cuales debe ser apoyadas por la supervisión y monitoreo; la cual puede varia, pero requiere de la participación de la gerencia; mientras la variaciones no aleatoria requieren de la participación de profesores, alumnos y personal administrativo; otro elemento a tomar en cuenta es la motivación intrínseca, al realizar sus labores se sienta orgullosos y seguros en la participación de mejora continua de sus aprendizajes.

2.2.2.3.5 Innovación y control

Para Conway (1986) el sistema de la gerencia debe permitir el desarrollo de la creatividad y mejora permanente para emprender; el desarrollo de proyectos para aumentar la innovación en búsqueda de la mejora de la práctica pedagógica, gestión y producción en la educación. Desarrollar en el proceso de aprendizaje conceptos, materiales y tecnología, así existe la obligación de desarrollar nuevas soluciones.

2.3 Marco conceptual

Clima institucional:

Consiste en los diversos comportamientos adoptados por los miembros de una organización, los miembros asumen los principios de la organización para lograr sus fines en la sociedad; respetan las normas y se relacionan con los demás miembros de manera armónica (Quispe, 2015).

Gestión pedagógica:

Consiste en un conjunto de acciones previamente planificadas e implementadas para ejecutarse en favor del desarrollo de los aprendizajes de los estudiantes, de este modo estimular el desarrollo de capacidades, habilidades, destrezas y competencias en los estudiantes (Quispe, 2015).

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

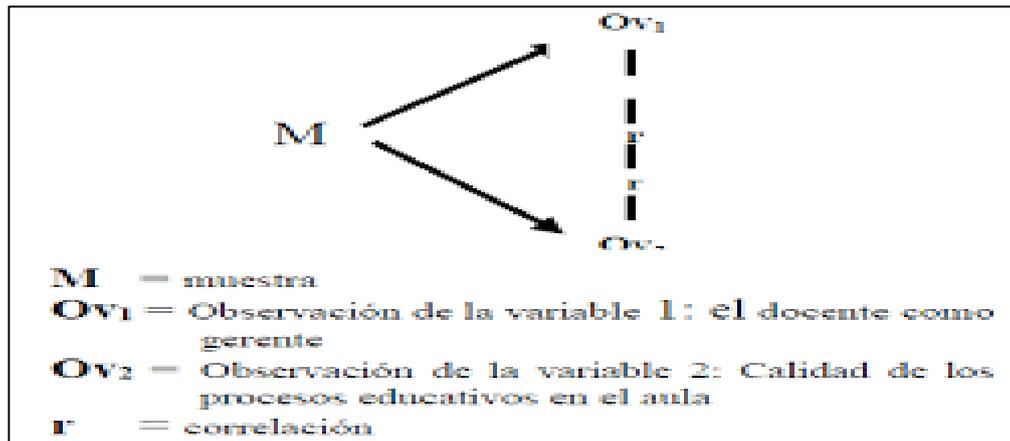
El tipo de investigación es de corte teórico (Sánchez y Reyes, 2006), ya que se trató de conocer con mayor profundidad y certeza acerca de las variables estudiadas, así como reconocer la asociación entre las variables, la confirmación de dicha relación también confirmó cierta relación causal, lo cual motiva a nuevas investigaciones. El estudio se ha enriquecido por el uso de los estadísticos, usando las matemáticas para una mejor predicción de los hechos y su fundamentación analítica.

3.2 Diseño de investigación

El diseño de investigación es no experimental (Hernández, Baptista y Fernández, 2014), consideran al diseño para este tipo de estudio como imposible de manipular alguna variable, para conocer sus efectos, sino que se miden las variables para asociarlas y conocer el grado en que se asocian; es así que el estudio es correlacional. El estudio es transversal, ya que los datos se han obtenidos en un solo momento a toda la muestra de estudio. El gráfico del diseño es el siguiente:

Figura 1

Diseño



3.3 Población y muestra

La población se formó de 189 directivos y 2450 profesores de primaria y secundaria de las instituciones educativas de la UGEL 6 de Ate Vitarte de Lima Metropolitana, haciendo un total de 2639 sujetos.

La muestra se formó de 306 sujetos entre directivos y profesores. Para lograr el total de la muestra se aplicó el muestreo probabilístico, en esta condición todos los miembros de la población tuvieron la misma posibilidad de ser parte de la muestra, de manera que se apuntó los nombres de los sujetos y se les asignó una numeración siendo elegidos al azar cada miembro, porque se desconocía a cada uno de ellos. El proceso de determinar la cantidad de la muestra ha sido el siguiente:

$$n = \frac{N(Z)^2PQ}{(E)^2(N - 1) + Z^2PQ} = \frac{2630 * (1.96)^2 * (50)(50)}{(5)^2 * (2630 - 1) + 1.96^2(50)(50)}$$

$$n = \frac{25,258,520}{65725 + 9604} = \frac{25,258,520}{75329} = 335.31$$

Muestra reajustada = 306

Tabla 3

Población y muestra

Unidad muestral	Población	Muestra
Director	185	21
Profesor	2450	285
Total	2630	306

La muestra estuvo formada por 21 directivos y 285 profesores. Mientras, para seleccionar la muestra se aplicó los criterios de inclusión y exclusión, los cuales se detallan a continuación:

Criterios de inclusión

Los docentes asistentes durante la aplicación de la encuesta.

Docentes en ejercicio nombrados y contratados.

Directores nombrados y encargados

Directores con disponibilidad de tiempo

Directores y profesores en buen estado de salud.

Criterios de exclusión:

Profesores y directores con descanso médico o sin asistencia a sus centros de labores.

Profesores que aceptan contestar la encuesta.

Directores que acepten contestar la encuesta.

.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica usada para este estudio ha sido la encuesta, esta técnica consiste en la aplicación de dos cuestionarios previamente fue validada y confiable de acuerdo a los lineamientos de investigación científica. El instrumento fue aplicado a los integrantes seleccionados al mismo tiempo.

Los instrumentos de investigación fueron sometidos a la validación como son la validez y la confiabilidad, el procedimiento realizado se describe a continuación.

Los instrumentos de estudio fueron sometidos a validación por la prueba de criterio de jueces, mientras a los datos se aplicó la V de Aiken. Inicialmente se estableció un grupo de cinco jueces especialistas en el tema, el investigador conversó con ellos, quienes aceptaron ser jueces, luego se les entregó una carta con los documentos para la evaluación de ítem por ítem. El día de la entrega de la documentación se acordó con cada juez la entrega de los resultados, los mismos que se recolectaron en el momento indicado. Una vez obtenidos los resultados se procedió

a realizar el procedimiento aconsejado para la ocasión. Los datos producto de la evaluación por cada ítem como adecuados (1) e inadecuado (0) se ordenaron y sometieron a la prueba V de Aiken. Los ítems que se superaron la prueba se tomaron en cuenta para el estudio, y los resultados se presentan a continuación.

Tabla 4

Validez de ítems gestión pedagógica

Ítem	Total	V de Aiken	Ítem	Total	V de Aiken	Ítem	Total	V de Aiken
1	5	1.00	9	5	1.00	17	5	1.00
2	5	1.00	10	5	1.00	18	5	1.00
3	5	1.00	11	5	1.00	19	5	1.00
4	5	1.00	12	5	1.00	20	5	1.00
5	5	1.00	13	5	1.00	21	5	1.00
6	5	1.00	14	5	1.00	22	5	1.00
7	5	1.00	15	5	1.00	23	5	1.00
8	5	1.00	16	5	1.00	24	5	1.00
						25	5	1.00

Tabla 5*Validez ítems clima institucional*

Ítem	Total	V de Aiken	Ítem	Total	V de Aiken
1	5	1,00	11	5	1,00
2	5	1,00	12	5	1,00
3	5	1,00	13	5	1,00
4	5	1,00	14	5	1,00
5	5	1,00	15	5	1,00
6	5	1,00	16	5	1,00
7	5	1,00	17	5	1,00
8	5	1,00	18	5	1,00
9	5	1,00	19	5	1,00
10	5	1,00	20	5	1,00

En cuanto a la confiabilidad del instrumento de investigación, el resultado de los datos de los cuestionarios ha sido sometidos al coeficiente Alfa de Cronbach. En cuanto a al cuestionario de gestión pedagógica el resultado obtenido fue de 0,87, mientras el resultado del cuestionario clima institucional llego a 0,91. Los resultados muestran alta confiabilidad de los instrumentos de estudio, en ese sentido son altamente confiables.

Tabla 6

Resultado de la confiabilidad

Instrumentos	N	Alfa de Cronbach
Gestión pedagógica	306	0,87
Clima institucional	306	0,91

3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Una vez obtenidos los datos del estudio, se procedió a realizar el proceso de análisis de los datos. Los datos fueron ordenados y organizados en una hoja del programa SPSS 18, en ítems, dimensiones y variables; luego se aplicó los estadísticos descriptivos para obtener las frecuencias y porcentajes; también se aplicó la prueba de normalidad como el estadístico Kolmogorov-Smirnov; luego se aplicó el estadístico de correlación R de Pearson para la prueba de hipótesis así contrastar las hipótesis de la investigación.

Los resultados se presentan en figuras y tablas de acuerdo a las normas APA, a continuación de cada una de ellas se redactó el análisis de los resultados, como las apreciaciones del investigador.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 Presentación de resultados por variables

La organización de la información recopilada durante el trabajo de campo se ha efectuado siguiendo las pautas de la estadística descriptiva, a fin de que faciliten la interpretación de las dimensiones de las variables de estudio.

Se presenta un estudio descriptivo pormenorizado de las variables gestión pedagógica y clima institucional, según opinión de los agentes educativos de educación primaria y secundaria de menores de las Instituciones Educativas Públicas de la UGEL N° 06 de Ate Vitarte, como este de Lima Metropolitana.

Presentamos además información para las dimensiones de gestión Pedagógica: Planificación del Proyecto Educativo, Organización para el desarrollo de la gestión e innovación y control de la gestión pedagógica. Según la muestra reajustada de 21 directores de primaria y secundaria, encontramos los resultados, en tablas de frecuencia para Gestión Pedagógica.

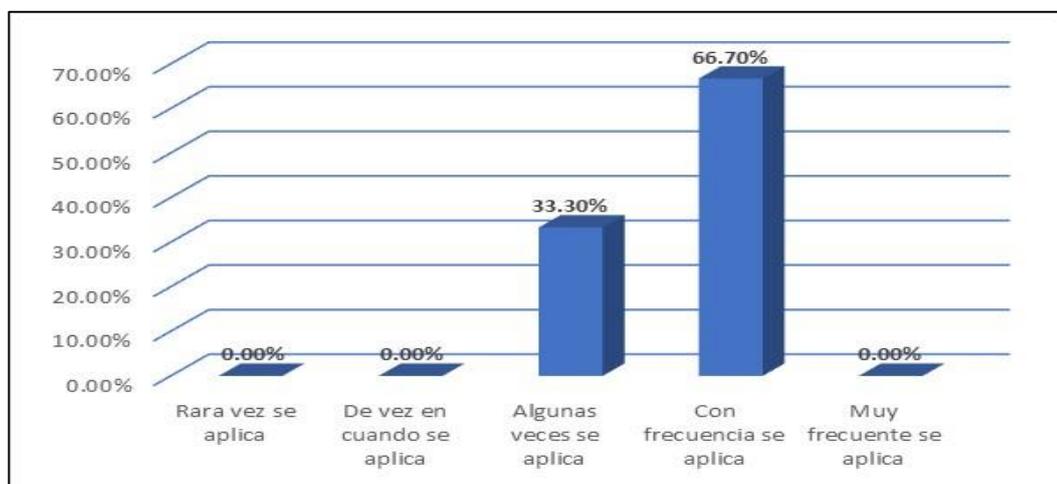
Tabla 7

Gestión pedagógica (directores)

Valoración	F	%
1	0	0,0%
2	0	0,0%
3	3	33,3%
4	18	66,7%
5	0	0,0%

Figura 2

Nivel de gestión pedagógica – Dir.



La tabla 7, la frecuencia de la gestión pedagógica de los directores, según opinión de los mismos directores. Se aprecia que el 33,3 % de la muestra precisa que la gestión pedagógica algunas veces se aplica, también el 66.7% de la muestra representada por 18 directores considera que con frecuencia se aplica la gestión pedagógica en cuanto a la planificación del proyecto educativo, organización para el desarrollo de la gestión y la innovación y control de la gestión.

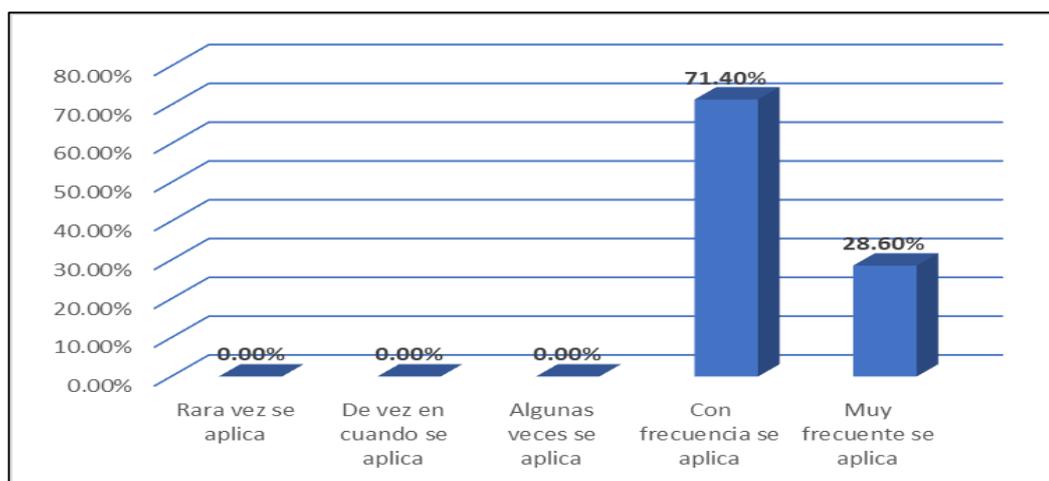
Tabla 8

Planificación educativa (directores)

Valoración	F	%
1	0	0,0%
2	0	0,0%
3	0	0,0%
4	15	71,4%
5	6	28,6%

Figura 3

Nivel de planificación educativa – Dir.



En la tabla 8, la frecuencia de la planificación, del proyecto educativo, en percepción de los directores. Se aprecia que el 71,4 % de la muestra, representada por 15 directores de las instituciones educativas indican que con frecuencia se aplican las actividades de planificación del proyecto educativo, además el 28,6% de la muestra, indica que muy frecuentemente se aplican las actividades de

planificación del proyecto educativo, en referencia a la elaboración del proyecto educativo institucional en la Institución Educativa, a la organización de las áreas curriculares, a elaborar los perfiles de los actores educativos, como también formula los objetivos en base a la misión y visión de la Institución educativa. Para las actividades de implementación, los directores asumen que en 71,4% y 28,6% se aplican con frecuencia y muy frecuentemente la programación de las capacitaciones a los docentes, así como también se gestiona la adquisición de recursos materiales y didácticos.

En aspectos relacionados con la evaluación curricular, los directores opinan que con frecuencia y muy frecuentemente se evalúa el currículo, así como se establecen criterios e indicadores de relaciones institucionales, como grado de apertura y coherencia en la evaluación educativa.

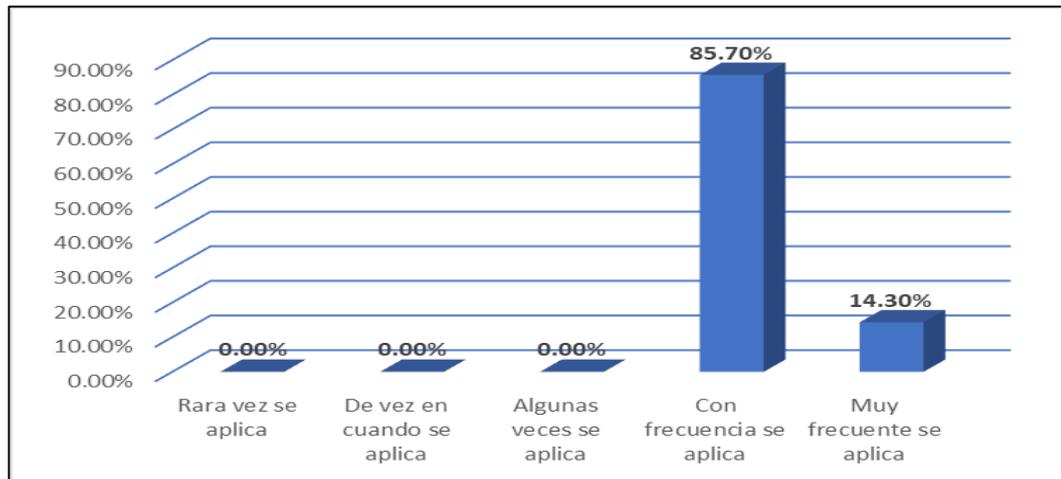
Tabla 9

Organización (directores)

Valoración	F	%
1	0	0,0%
2	0	0,0%
3	0	0,0%
4	18	85,7%
5	3	14,3%

Figura 4

Nivel de organización – Dir.



En la tabla 9, la frecuencia de la dimensión de organización para el desarrollo pedagógico, en opinión de los directores de nivel primaria y secundaria. Se aprecia que el 85,7 % de la muestra, representada por 18 directores consideran que con frecuencia se aplica la organización para el desarrollo de la gestión pedagógica, también el 14,3% de la muestra, representada por 3 directores, opina que muy frecuente se aplican las actividades de organización para el desarrollo de la gestión pedagógica.

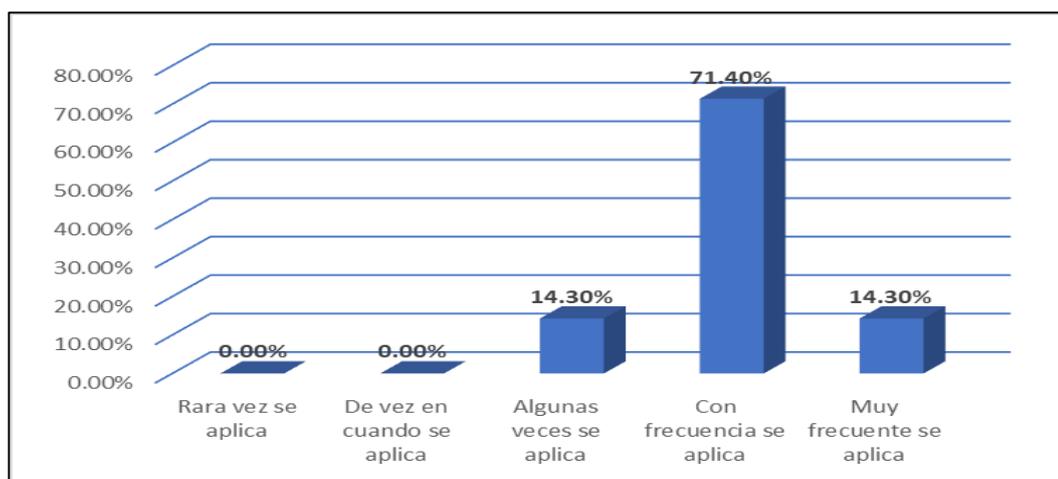
Tabla 10

Innovación y control (directores)

Valoración	F	%
1	0	0,0%
2	0	0,0%
3	3	14,3%
4	15	71,4%
5	3	14,3%

Figura 5

Nivel de innovación y control – Dir.



En la tabla 10, la frecuencia de innovación y control de la gestión pedagógica, en opinión de los directores de nivel primaria y secundaria. Se aprecia que el 14,3% de la muestra de directores, opina que algunas veces se aplica la innovación y control de la gestión pedagógica, también el 71,4% de la muestra,

representada por 15 directores, opina que con frecuencia se aplica la innovación y control en la gestión pedagógica, asimismo el 14,3% de la muestra opina que con frecuencia se aplica la innovación y control de la gestión pedagógica.

Estos resultados se explican porque según la opinión de directores que indican que con frecuencia y muy frecuentemente se aplica la innovación y control, para organización curricular asumen que se incluye la interdisciplinariedad, se involucra el desarrollo de estrategias para la creatividad y responsabilidad y se estimula la autonomía en la búsqueda del conocimiento. También para dirección curricular, Se diseña, apoya y participa en los procesos curriculares, Se diseñan currículos que generen un proceso de transformación, que respondan a las necesidades a nivel regional y nacional. Para ejecución curricular, se relaciona la ejecución curricular, los medios y materiales y el rendimiento académico de los estudiantes.

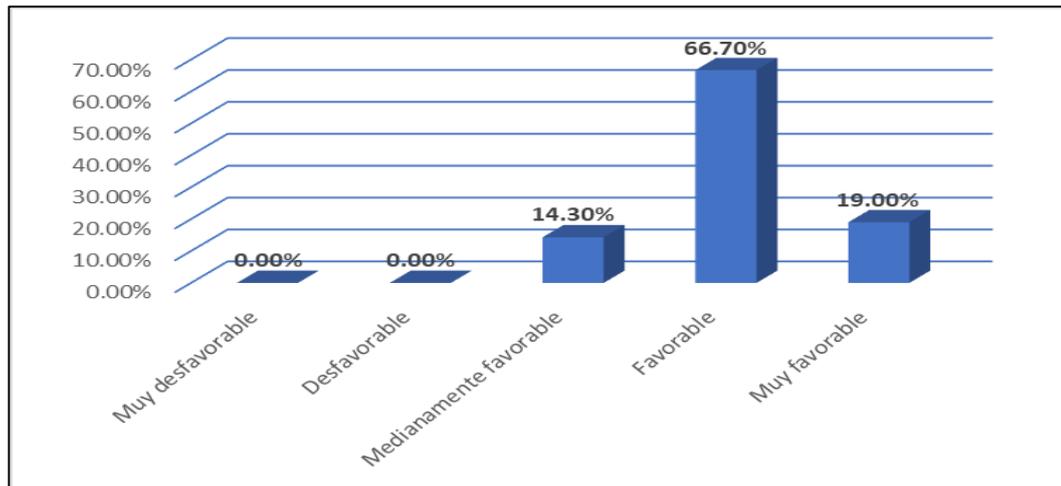
Tabla 11

Clima institucional (directores)

Valoración	F	%
1	0	0,0%
2	0	0,0%
3	3	14,3%
4	14	66,7%
5	4	19,0%

Figura 6

Clima institucional– Dir.



En la tabla 11, la frecuencia de clima institucional, en opinión de los directores de nivel primaria y secundaria de las instituciones educativas del ámbito de la UGEL N° 06 de Ate-Vitarte. Se aprecia que el 66,7 % de la muestra indica que el clima institucional en las instituciones educativas se da en forma favorable, donde además el 19,0% de la muestra indica que el clima institucional en las instituciones educativas en muy favorable, teniendo en cuenta los componentes de autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Un 14,3% de la muestra de directores, representado por 3 directores, opina que el clima institucional en las instituciones educativas de nivel primaria y secundaria se da en un nivel medianamente favorable para los componentes indicados.

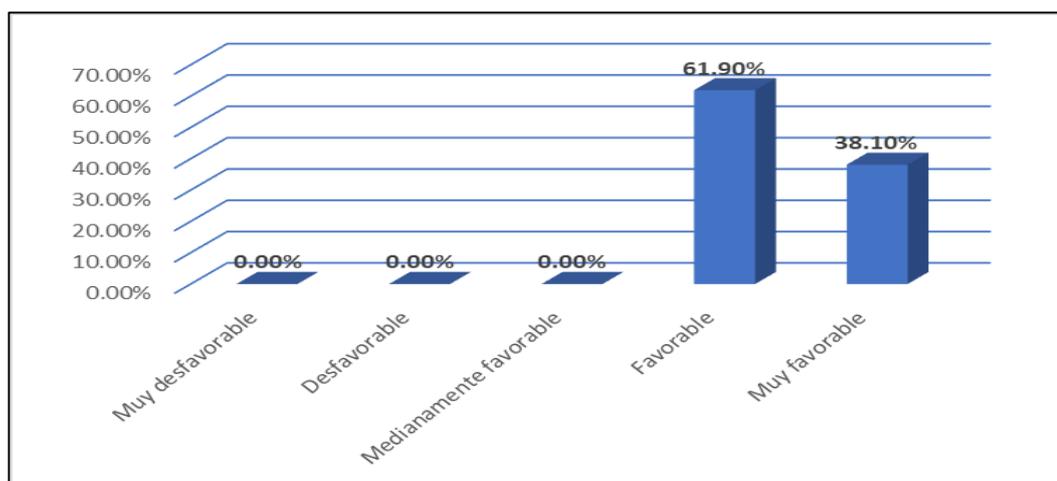
Tabla 12

Autorrealización (directores)

Valoración	F	%
1	0	0,0%
2	0	0,0%
3	0	0,0%
4	13	61,9%
5	8	38,1%

Figura 7

Autorrealización– Dir.



En la tabla 12, la frecuencia de la dimensión de autorrealización del clima institucional, en opinión de los directores de las instituciones educativas de nivel primaria y secundaria. Se aprecia que el 61,9 % de la muestra de directores, indica que el componente de autorrealización del clima institucional en las instituciones educativas se da de manera favorable, en tanto, que un 38,7 % de la muestra de

directores confirma que el componente de autorrealización se presenta de manera muy favorable, de ello da cuenta, que según los directores, hay opinión favorable y muy favorable, de compromiso con el éxito de la institución, se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo, también hay opinión favorable y muy favorable de los directores que los compañeros de trabajo colaboran entre sí, y de que en la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo, de la misma manera de que opinan que los objetivos de trabajos son muy retadores.

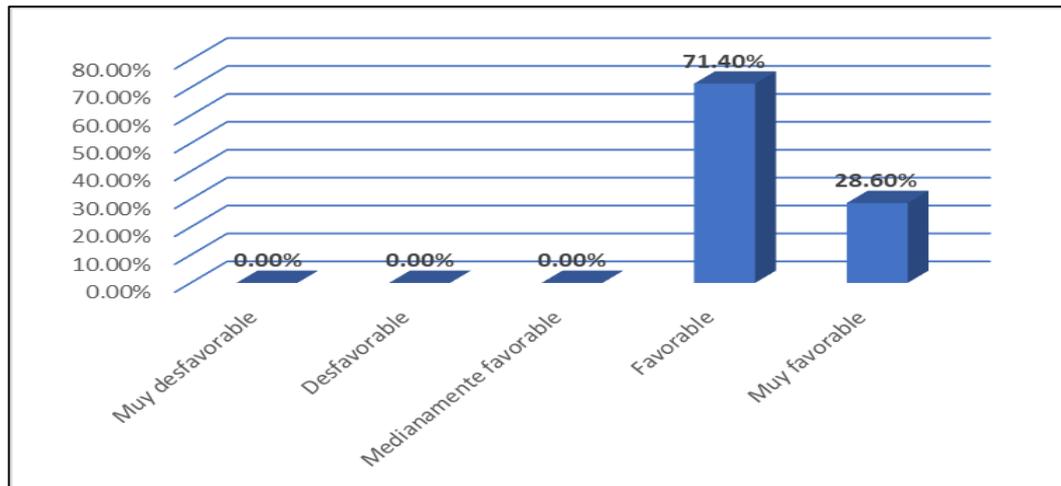
Tabla 13

Involucramiento (directores)

Valoración	F	%
1	0	0,0%
2	0	0,0%
3	0	0,0%
4	15	71,4%
5	6	28,6%

Figura 8

Involucramiento– Dir.



En tabla 13, la frecuencia de la dimensión de involucramiento del clima institucional, en opinión de los directores de las instituciones educativas de nivel primaria y secundaria. Se aprecia que el 71,4 % de la muestra de directores, indica que el componente de involucramiento del clima institucional en las instituciones educativas se da de manera favorable, en tanto, que un 28,6 % de la muestra de directores confirma que el componente de autorrealización se presenta de manera muy favorable, de ello da cuenta, que según los directores, hay opinión favorable y muy favorable, de que se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo, además perciben que cada agente educativo se considera factor clave para el éxito de la organización, y perciben relaciones armoniosas entre los agentes educativos, así como notan que los trabajadores toman decisiones en tareas de su responsabilidad, además observan que los agentes educativos están comprometidos con las instituciones educativas.

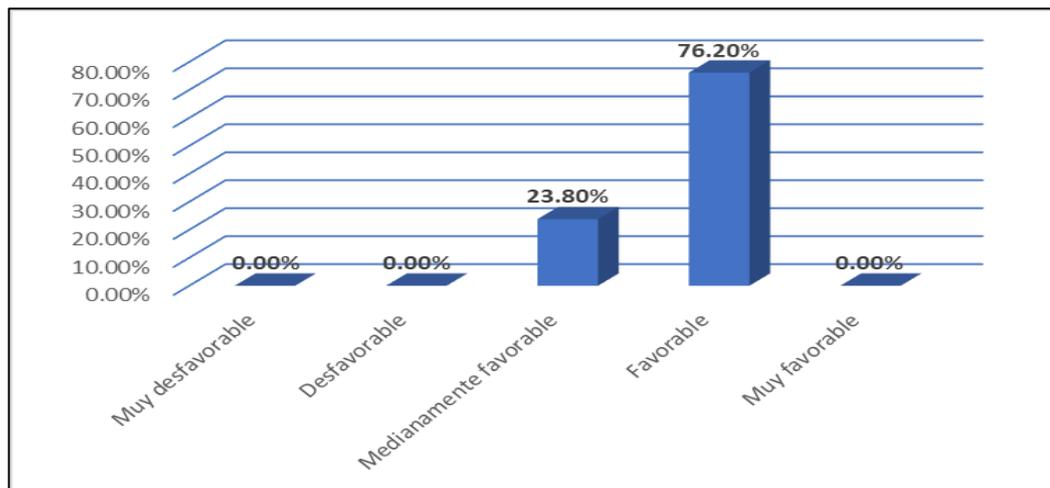
Tabla 14

Supervisión (directores)

Valoración	F	%
1	0	0,0%
2	0	0,0%
3	5	23,8%
4	16	76,2%
5	0	0,0%

Figura 9

Supervisión– Dir.



En tabla 10, la frecuencia de la dimensión de supervisión del clima institucional, en opinión de los directores de las instituciones educativas de nivel primaria y secundaria. Se aprecia que el 76,2 % de la muestra de directores, indica que el componente de supervisión del clima institucional en las instituciones

educativas se da de manera favorable, en tanto, que un 23.8 % de la muestra de directores opina que la supervisión en el clima institucional se presenta de manera medianamente favorable, de ello da cuenta, que según los directores, hay opinión favorable y medianamente favorable, de que el grupo de trabajo funciona como un equipo bien integrado, de que en la institución educativa se hacen mejora las cosas cada día, que se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades, también opinan que en la institución se afrontan y superan los obstáculos, así como los directores promueven la capacitación que se requiere para el desarrollo personal de los agentes educativos.

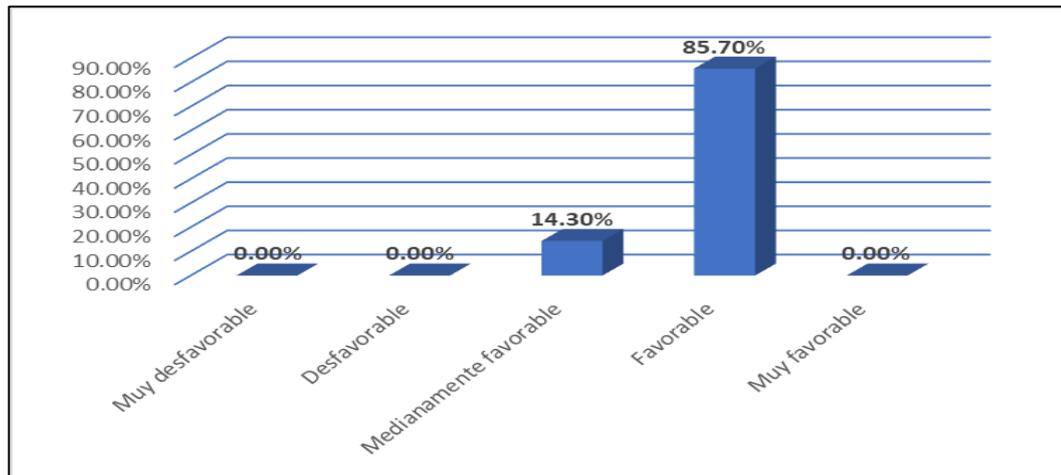
Tabla 15

Comunicación (directores)

Valoración	F	%
1	0	0,0%
2	0	0,0%
3	3	14,3%
4	18	85,7%
5	0	0,0%

Figura 10

Comunicación – Dir.



En tabla 15, la frecuencia de la dimensión de comunicación del clima institucional, en opinión de los directores de las instituciones educativas de nivel primaria y secundaria. Se aprecia que el 85,7 % de la muestra de directores, indica que el componente de comunicación del clima institucional en las instituciones educativas se da de manera favorable, en tanto, que un 14,3 % de la muestra de directores opina que la comunicación en el clima institucional se presenta de manera medianamente favorable, de ello da cuenta, que según los directores, hay opinión favorable y medianamente favorable, que existen normas y procedimientos como guías de trabajo, de que la institución fomenta y promueve la comunicación interna.

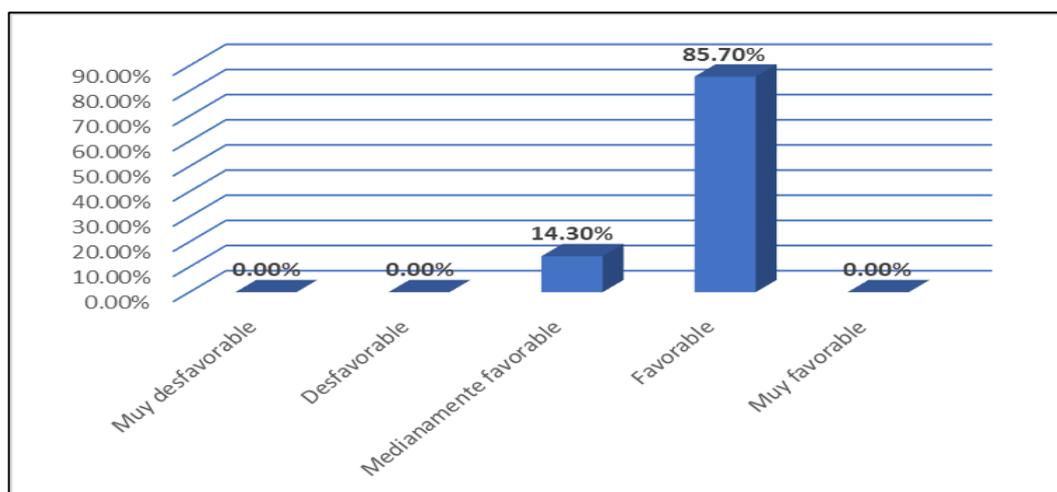
Tabla 16

Condiciones laborales (directores)

Valoración	F	%
1	0	0,0%
2	0	0,0%
3	3	14,3%
4	18	85,7%
5	0	0,0%

Figura 11

Condiciones laborales– Dir.



En tabla 16, la frecuencia de la dimensión de condiciones laborales del clima institucional, en opinión de los directores de las instituciones educativas de nivel primaria y secundaria. Se aprecia que el 85,7 % de la muestra de directores, indica que el componente de condiciones laborales del clima institucional en las

instituciones educativas se da de manera favorable, en tanto, que un 14,3 % de la muestra de directores opina que las condiciones laborales en el clima institucional se presentan de manera medianamente favorable, de ello da cuenta, según los directores, hay opinión favorable y medianamente favorable, de que en las instituciones educativas.

En cuanto a la frecuencia de la gestión pedagógica y sus dimensiones: planificación de educativa, organización para el desarrollo de la gestión, organización administrativa e Innovación y control.

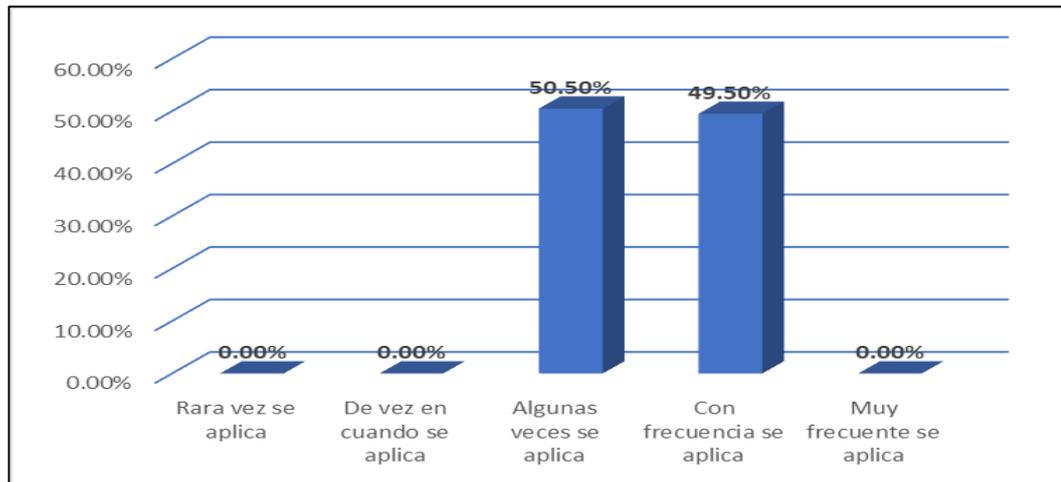
Tabla 17

Gestión pedagógica (docentes)

Valoración	F	%
1	0	0,0%
2	0	0,0%
3	144	50,5%
4	141	49,5%
5	0	0,0%

Figura 12

Gestión pedagógica– Doc.



Se aprecia que el 50,5 % de la muestra de docentes precisa que la gestión pedagógica algunas veces se aplica, también el 49,5% de la muestra representada por 141 docentes considera que con frecuencia se aplica la gestión pedagógica en cuanto a la planificación del proyecto educativo, organización para el desarrollo de la gestión y la innovación y control de la gestión.

Presentamos además información para las dimensiones de gestión Pedagógica: Planificación del Proyecto Educativo, Organización para el desarrollo de la gestión e Innovación y control de la gestión pedagógica, según opinión de los docentes.

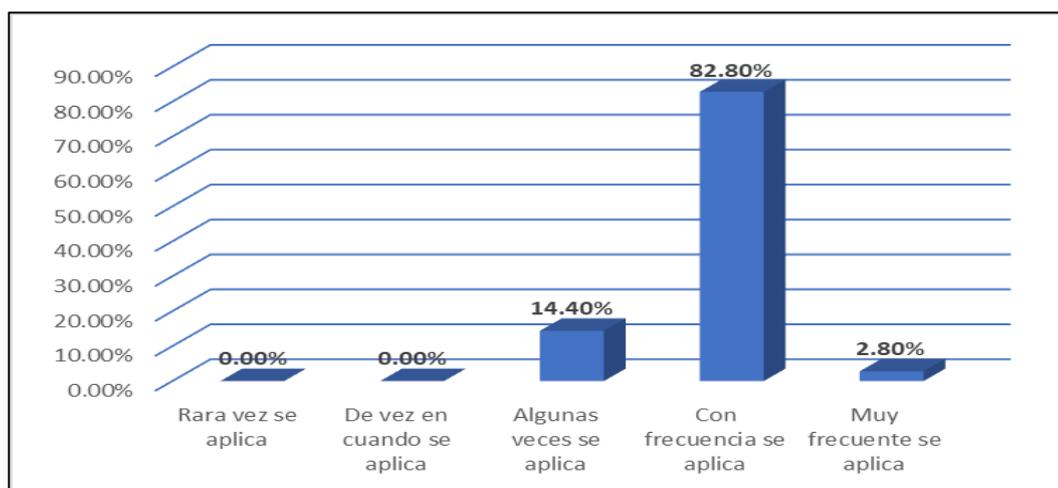
Tabla 18

Planificación de la educación (docentes)

Valoración	F	%
1	0	0,0%
2	0	0,0%
3	41	14,4%
4	236	82,8%
5	8	2,8%

Figura 13

Planificación de la educación– Doc.



En tabla 18 se aprecia que el 82,8 % de la muestra, representada por 236 docentes de las instituciones educativas indican que con frecuencia se aplican las actividades de planificación del proyecto educativo, también el 14,4% indica que algunas veces se aplican las actividades de planificación del proyecto educativo, en referencia a la elaboración del proyecto educativo institucional en la Institución

Educativa, a la organización de las áreas curriculares, a elaborar los perfiles de los actores educativos, como también formula los objetivos en base a la misión y visión de la Institución educativa.

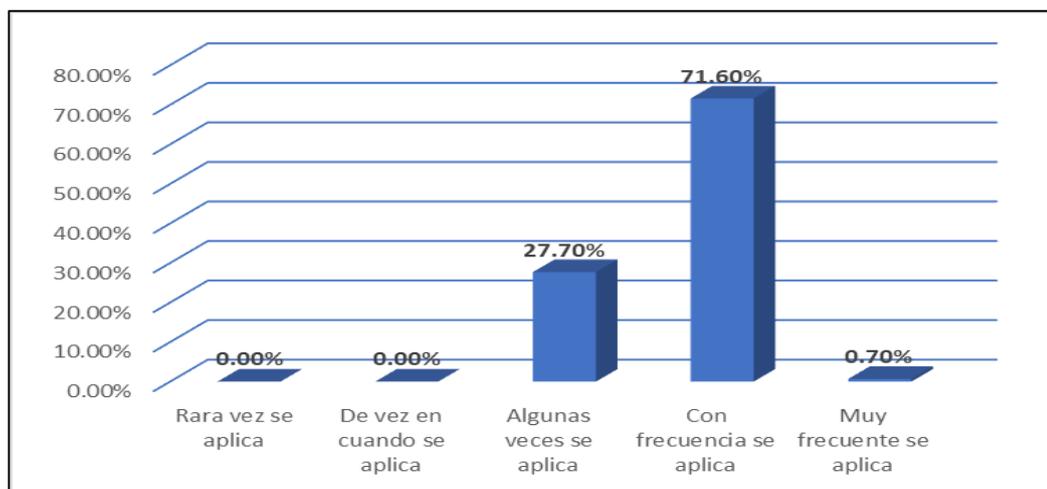
Tabla 19

Organización administrativa (docentes)

Valoración	F	%
1	0	0,0%
2	0	0,0%
3	79	27,7%
4	204	71,6%
5	2	0,7%

Figura 14

Organización administrativa - Doc.



En tabla 15, el 71,6 % de 204 docentes consideran que con frecuencia se aplica la organización para el desarrollo de la gestión pedagógica, también el 27,7% de la muestra, representada por 79 docentes, opina que algunas veces se aplican las actividades de organización para el desarrollo de la gestión pedagógica; de allí, en los lineamientos pedagógicos, la opinión de los docentes es que con frecuencia y algunas veces se plantea estrategias pedagógicas para mejorar el nivel académico de la institución educativa. En cuanto a la organización institucional, los docentes opinan que el director con frecuencia y algunas veces las comisiones de trabajo académico tienen pleno conocimiento de sus funciones y responsabilidades.

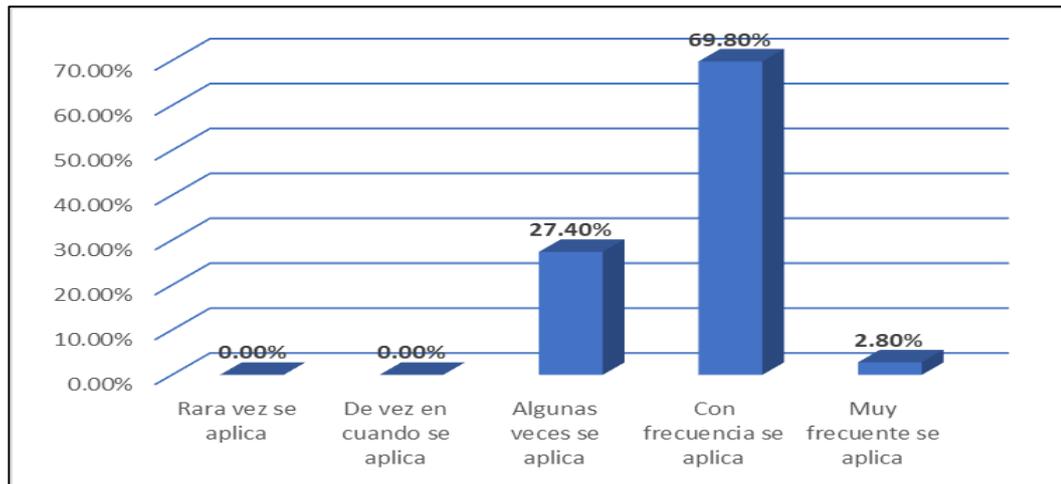
Tabla 20

Innovación y control (docentes)

Valoración	F	%
1	0	0,0%
2	0	0,0%
3	78	27,4%
4	199	69,8%
5	8	2,8%

Figura 15

Innovación y control- Doc.



En tabla 20, del 27,4% de la muestra, opina que algunas veces se aplica la innovación y control de la gestión pedagógica, también el 69,8%, representada de 199 docentes, opina que con frecuencia se aplica la innovación y control en la gestión pedagógica, asimismo el 2,8% de la muestra opina que muy frecuente se aplica la innovación y control de la gestión pedagógica. Estos resultados se explican porque según la opinión de docentes que indican que con frecuencia y algunas veces se aplica la innovación y control, para organización curricular se asume que se incluye la interdisciplinariedad, se involucra el desarrollo de estrategias para la creatividad y responsabilidad y se estimula la autonomía en la búsqueda del conocimiento.

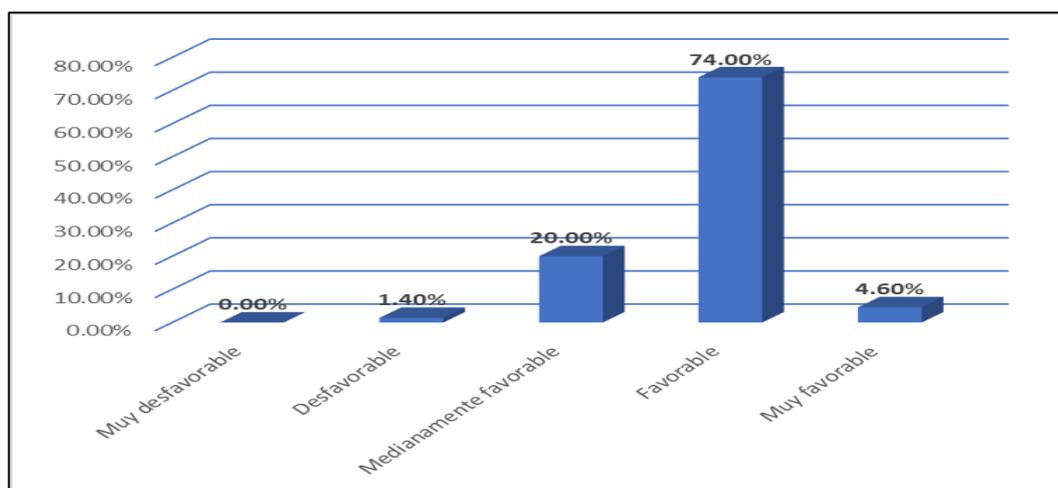
Tabla 21

Clima institucional (docentes)

Valoración	F	%
1	0	0,0%
2	4	1,4%
3	57	20,0%
4	211	74,0%
5	13	4,6%

Figura 16

Clima institucional- Doc.



En tabla 17, del 74,0 % representada por 211 docentes, considera el clima institucional en las instituciones educativas se da en forma favorable, donde además el 4,6 % de la muestra indica que el clima institucional en las instituciones educativas en muy favorable, teniendo en cuenta los componentes de autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación y condiciones

laborales. Un 20,0% de la muestra de docentes, representado por 57 docentes, opina que el clima institucional en las instituciones educativas de nivel primaria y secundaria se da en un nivel medianamente favorable para los componentes indicados de autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación y condiciones laborales y un 1.4% de la muestra de docentes indica que el clima institucional en las instituciones educativas se da de manera desfavorable.

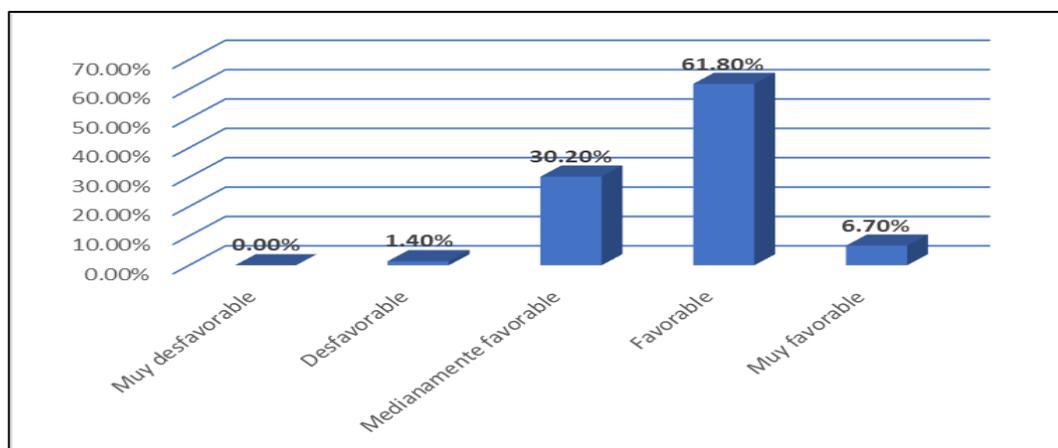
Tabla 22

Autorrealización (docentes)

Valoración	F	%
1	0	0,0%
2	4	1,4%
3	86	30,2%
4	176	61,8%
5	19	6,7%

Figura 17

Autorrealización - Doc.



En la tabla 22, se aprecia que el 61,8 % de la muestra de docentes, indica que el componente de autorrealización del clima institucional en las instituciones educativas se da de manera favorable, en tanto, que un 30,2 % de la muestra de docentes indica que el componente de autorrealización se presenta de manera medianamente favorable, de ello da cuenta, que según los docentes, hay opinión favorable y medianamente favorable, de compromiso con el éxito de la institución, se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo, también hay opinión favorable y medianamente favorable de los docentes que los compañeros de trabajo colaboran entre sí, y de que en la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo, de la misma manera de que opinan que los objetivos de trabajos son muy retadores en las instituciones educativas.

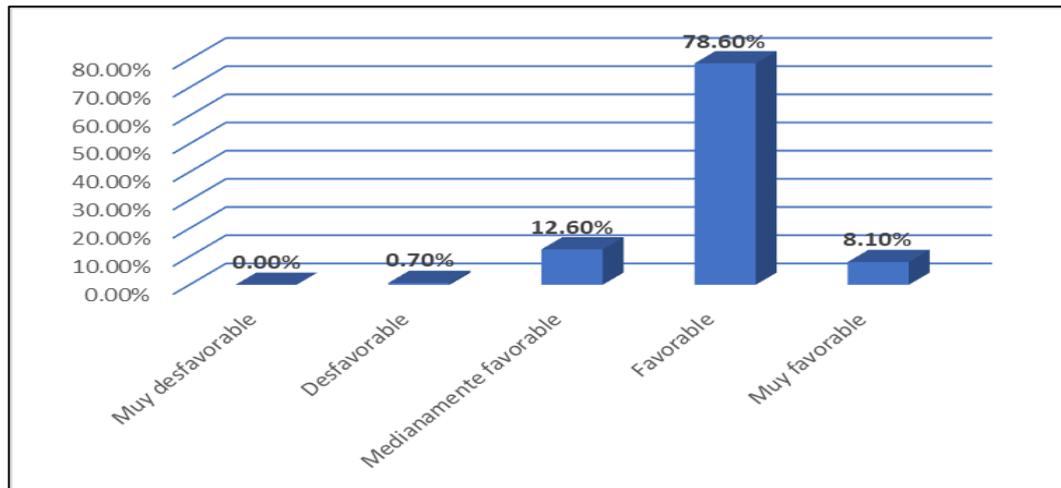
Tabla 23

Involucramiento (docentes)

Valoración	F	%
1	0	0,0%
2	2	0,7%
3	36	12,6%
4	224	78,6%
5	23	8,1%

Figura 18

Involucramiento - Doc.



En la tabla 23, se aprecia que el 78,6 % de la muestra de docentes, indica que el componente de involucramiento se da de manera favorable, en tanto, que un 12,6 % de la muestra de docentes afirma que el componente de autorrealización se presenta de manera medianamente favorable, de ello da cuenta, que según los docentes, hay opinión favorable y medianamente favorable, en la participación por definir los objetivos y las acciones para lograrlo, además perciben que cada agente educativo se considera factor clave para el éxito de la organización, y perciben relaciones armoniosas entre los agentes educativos, así como notan que los trabajadores.

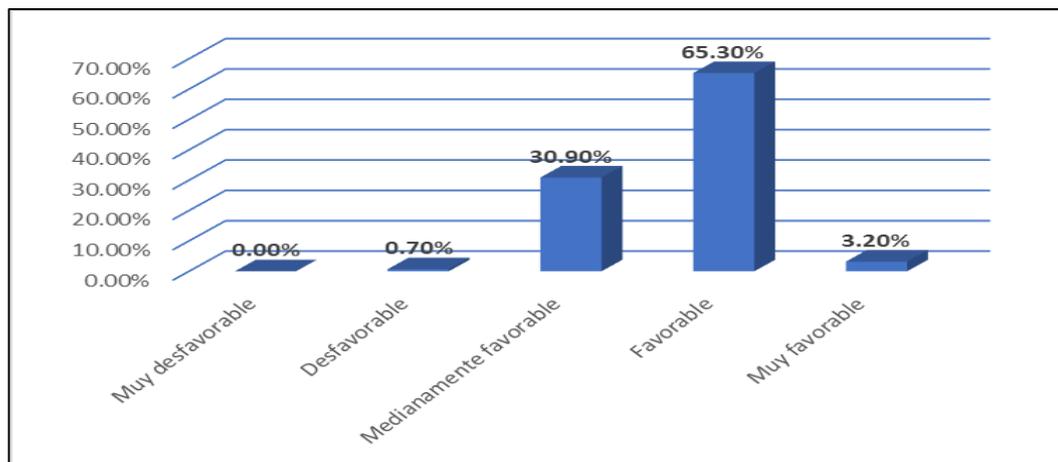
Tabla 24

Supervisión (docentes)

Valoración	F	%
1	0	0,0%
2	2	0,7%
3	88	30,9%
4	186	65,3%
5	9	3,2%

Figura 19

Supervisión - Doc.



En la tabla 24, se aprecia que el 65,3 % de la muestra de docentes, indica que el componente de supervisión del clima institucional en las instituciones educativas se da de manera favorable, en tanto, que un 30,9 % de la muestra de docentes opina que la supervisión en el clima institucional se presenta de manera medianamente favorable, de ello da cuenta, que según los docentes, hay opinión favorable y medianamente favorable, de que el grupo de trabajo funciona como un

equipo bien integrado, de que en la institución educativa se hacen mejora las cosas cada día, para el seguimiento y control de las actividades, también los docentes opinan que en la institución se afrontan y superan los obstáculos, así como los directores promueven la capacitación que se requiere para el desarrollo personal de los agentes educativos.

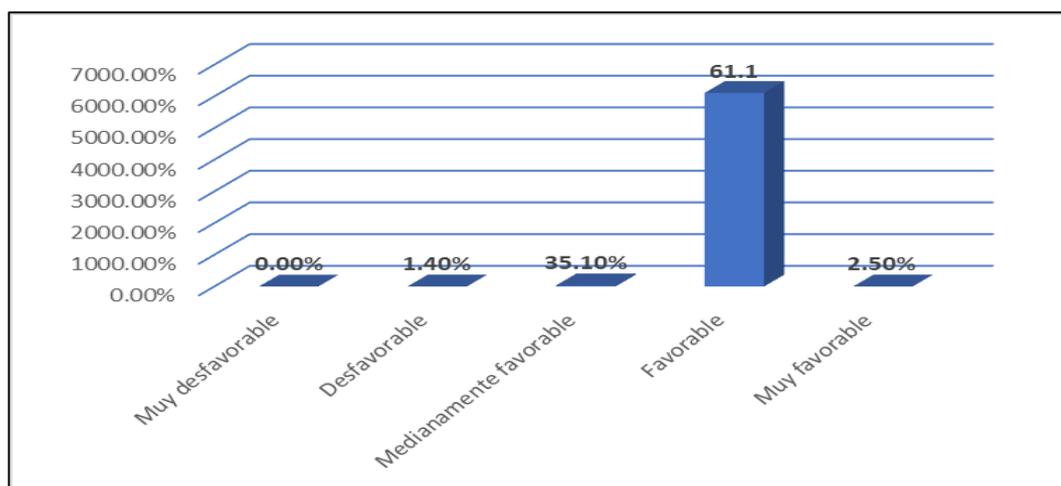
Tabla 25

Comunicación (docentes)

Valoración	F	%
1	0	0,0%
2	4	1,4%
3	100	35,1%
4	174	61,1
5	7	2,5%

Figura 20

Comunicación - Doc.



En la tabla 25, se aprecia que el 61,1 % de la muestra de docentes, indica que el componente de comunicación del clima institucional en las instituciones educativas se da de manera favorable, en tanto, que un 35,1 % de la muestra de docentes opina que la comunicación en el clima institucional se presenta de manera medianamente favorable, de ello da cuenta, que según los docentes, hay opinión favorable y medianamente favorable, la existencia de los procesos como guías para laborar, de que la institución fomenta y promueve la comunicación interna, en que la institución promueve el desarrollo del personal y que los servicios de la organización, son motivo de orgullo personal, además los objetivos del trabajo están claramente definidos y éstos guardan relación con la visión de la institución superan los obstáculos.

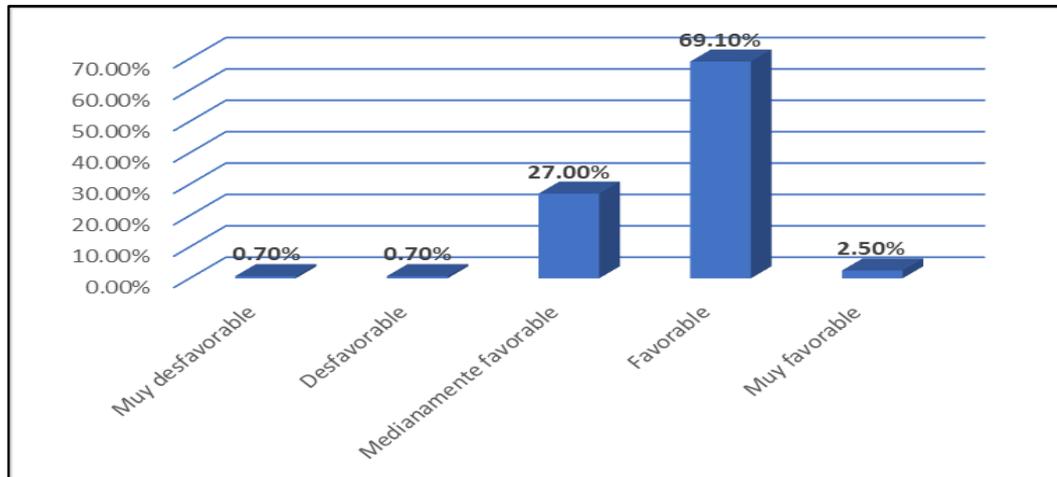
Tabla 26

Condiciones laborales (docentes)

Valoración	F	%
1	2	0,7%
2	2	0,7%
3	77	27,0%
4	197	69,1%
5	7	2,5%

Figura 21

Condiciones laborales - Doc.



Se aprecia que el 69,1 % de la muestra de docentes, indica que el componente de condiciones laborales del clima institucional en las instituciones educativas se da de manera favorable, en tanto, que un 27,0 % de la muestra de docentes opina que las condiciones laborales en el clima institucional se presenta de manera medianamente favorable y un 2,5% de la muestra considera que las condiciones laborales son muy favorables, de ello da cuenta, que según los docentes, hay opinión favorable y medianamente favorable.

4.2 Contrastación de hipótesis

En este proceso se requiere aplicar la prueba estadística de normalidad, cuyo resultado será útil para determinar la fórmula estadística de correlación a usarse en la contrastación de las hipótesis establecidas en esta ocasión. El proceso ha requerido plantear las hipótesis para ser sometidas a la prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov, como se desarrolla a continuación.

H₀: Los datos presentan distribución normal.

H₁: Los datos no presentan distribución normal.

El valor de significancia es de 0,05, es decir si el resultado es mayor a 0,05 no se rechaza la hipótesis nula, pero si es menor se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 27

Prueba de normalidad a gestión pedagógica

	Gestión pedagógica (directores)	Gestión pedagógica (docentes)
N	21	285
Z de Kolmogorov-Smirnov	0,984	1,252
Sig. asintótica (bilateral)	0,288	0,087

El valor de significancia presenta los valores 0,288, 0,087, entonces $p > 0,05$, no se descarta la hipótesis nula. Por lo tanto, los datos de la variable provienen de una distribución normal, motivo por el cual se usó la prueba paramétrica *t* de Pearson.

Tabla 28

Prueba de normalidad a clima institucional

	Clima institucional (directores)	Clima institucional (docentes)
N	21	285
Z de Kolmogorov-Smirnov	0,631	1,525
Sig. asintótica (bilateral)	0,821	0,068

El valor de significancia fue de 0,821, 0,068, entonces Sig. > 0,05, no se descarta la hipótesis nula. Por lo tanto, los datos de la variable provienen de una distribución normal; se sigue que es estadístico a usar fue r de Pearson.

4.2.1 Prueba de hipótesis

El proceso de contrastación de las hipótesis conlleva a usar la fórmula estadística de correlación r de Pearson, para establecer con claridad el nivel de asociación como se detalla en adelante.

$$H_0: r_{xy} = 0$$

$$H_1: r_{xy} \neq 0$$

Aplicación de la fórmula: r de Pearson:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} * \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Tabla 29*Nivel de correlación*

Nivel	Interpretación
0,00	No existe correlación
+0,10	Correlación positiva débil
+0,30	Correlación positiva baja
+0,50	Correlación positiva media
+0,75	Correlación positiva considerable
+1,00	Correlación positiva muy alta

4.2.2 Prueba de hipótesis general

$$H_0: r_{xy} = 0$$

$$H_1: r_{xy} \neq 0$$
Tabla 30*Asociación de gestión pedagógica y clima institucional*

Variables	Correlación significativa	Significancia	Correlación	N
Gestión pedagógica	0,001	0,000	0,786	306
Clima institucional				

Como el valor de Significancia (Sig.) es igual a 0,000 y por lo tanto menor al valor de significancia (Sig. < 0.05). Luego se rechaza la hipótesis nula.

Del resultado obtenido se infiere que existe una correlación estadísticamente significativa de 0,786 “correlación positiva considerable” de acuerdo a Hernández

(2011), en que, la gestión pedagógica se relaciona significativamente en promover un adecuado clima institucional entre los agentes educativos directos que beneficien a los estudiantes, con un nivel de confianza del 95%.

4.2.3 Prueba de hipótesis específicas

4.2.3.1 Hipótesis específica 1

$H_0: r_{xy} = 0$

$H_1: r_{xy} \neq 0$

Tabla 31

Asociación de gestión pedagógica y autorrealización

Variable/ Dimensión	Correlación significativa	Significancia	Correlación	N
Gestión pedagógica	0,001	0,002	0,629	306
Autorrealización				

Como el valor de Significancia (Sig.) es igual a 0.002 y por lo tanto menor al valor de significancia (Sig. < 0.05). Luego se rechaza la hipótesis nula.

Del resultado obtenido se infiere que existe una correlación estadísticamente significativa de 0,629 “correlación positiva considerable” de acuerdo a Hernández (2011), en que, la gestión pedagógica se relaciona significativamente en la promoción de un adecuado clima institucional en la dimensión autorrealización

de los agentes educativos directos que beneficien a los estudiantes del nivel de primaria y secundaria de menores de la UGEL N° 06 de Ate-Vitarte, con un nivel de confianza del 95%.

4.2.3.2 Hipótesis específica 2

H₀: $r_{xy} = 0$

H₁: $r_{xy} \neq 0$

Tabla 32

Asociación de gestión pedagógica y involucramiento

Variable/ Dimensión	Correlación significativa	Significancia	Correlación	N
Gestión pedagógica	0,001	0,009	0,723	306
Involucramiento				

Como el valor de Significancia (Sig.) es igual a 0.009 y por lo tanto menor al valor de significancia (Sig. < 0.05). Luego se rechaza la hipótesis nula.

Del resultado obtenido se infiere que existe una correlación estadísticamente significativa de 0,723 “correlación significativa considerable” de acuerdo a Hernández, Baptista y Fernández (2014), en que, la gestión pedagógica se relaciona significativamente en la promoción de un adecuado clima institucional en la dimensión involucramiento de los agentes educativos directos que beneficien a los estudiantes, con un nivel de confianza del 95%.

4.2.3.3 Hipótesis específica 3

$H_0: r_{xy} = 0$

$H_1: r_{xy} \neq 0$

Tabla 33

Asociación de gestión pedagógica y supervisión

Variable/ Dimensión	Correlación significativa	Significancia	Correlación	N
Gestión pedagógica	0,001	0,000	0,622	306
Supervisión				

Como el valor de Significancia (Sig.) es igual a 0.009 y por lo tanto menor al valor de significancia (Sig. < 0.05). Luego se rechaza la hipótesis nula.

Del resultado obtenido se infiere que existe una correlación estadísticamente significativa de 0,622 “correlación positiva considerable” de acuerdo a Hernández (2011), en que, la gestión pedagógica se relaciona significativamente en la promoción de un adecuado clima institucional en la dimensión supervisión y monitoreo de los agentes educativos directos que benefician a los estudiantes, con un nivel de confianza del 95%.

4.2.3.4 Hipótesis específica 4

$H_0: r_{xy} = 0$

$H_1: r_{xy} \neq 0$

Tabla 34

Asociación de gestión pedagógica y comunicación

Variable/ Dimensión	Correlación	Significancia	Correlación	N
Gestión pedagógica	0,001	0,000	0,822	306
Comunicación				

Como el valor de Significancia (Sig.) es igual a 0.000 y por lo tanto menor al valor de significancia (Sig. < 0.05). Luego se rechaza la hipótesis nula

Del resultado obtenido se infiere que existe una correlación estadísticamente significativa de 0,822 “correlación positiva alta” de acuerdo a Hernández (2011), en que, la gestión pedagógica se relaciona significativamente en la promoción de un adecuado clima institucional en la dimensión comunicativa entre los agentes educativos directos que beneficien a los estudiantes, con un nivel de confianza del 95%.

4.2.3.5 Hipótesis específica 5

$$H_0: r_{xy} = 0$$

$$H_1: r_{xy} \neq 0$$

Tabla 35

Asociación de gestión pedagógica y condiciones laborales

Variable/ Dimensión	Correlación significativa	Significancia	Correlación	N
Gestión pedagógica	0,001	0,000	0,608	306
Condiciones laborales				

Como el valor de Significancia (Sig.) es igual a 0.000 y por lo tanto menor al valor de significancia (Sig. < 0.05). Luego se rechaza la hipótesis nula.

Los resultados muestran correlación significativa de 0,608 y positiva, así la gestión pedagógica se asocia con la promoción de un adecuado clima institucional en la dimensión condiciones laborales entre de los agentes educativos directos que beneficien a los alumnos.

4.3 Discusión de los resultados

En un porcentaje muy significativo, por parte de los directores, consideran que con mucha frecuencia se aplica la gestión pedagógica en una adecuada administración educativa. En lo referente a la planificación educativa se cumple con una “frecuencia significativa” en 71.4%, la organización para el desarrollo de la

gestión pedagógica en un 85.7% y la innovación y control de la gestión pedagógica en un 71.4%. Los resultados han mostrado a los directores como buenos gestores pedagógicos, además de una buena planificación, organización e innovación pedagógica.

En aspectos relacionados con la Gestión pedagógica, los directores opinan que se cumplen con “frecuencia” y “muy frecuentemente” en un 66.7% donde se evalúa el currículo, los objetivos, competencias, contenidos, actividades curriculares, recursos didácticos. También se evalúa la continuidad del proceso de enseñanza aprendizaje y se establecen criterios e indicadores de relaciones institucionales, como grado de apertura y coherencia en la evaluación educativa. Así mismo, se percibe un clima institucional favorable de 16.7% en los directivos (14 directivos) y un clima favorable de 74.0% entre los docentes (211 docentes) frente al 20% (57 docentes) que medianamente se da un clima institucional favorable. Los docentes consideran mantener un clima más favorable en comparación de los directores quienes perciben un clima deteriorado.

En un 50.5 % (144 docentes) de la muestra, precisan que la gestión pedagógica institucional “algunas veces” se aplica y un 49.5 % (141 docentes) considera que “con frecuencia” se aplica la gestión pedagógica. En cuanto a la planificación educativa (82.8%) con frecuencia se cumple; la organización para el desarrollo de la gestión (71.6%) se cumple con frecuencia y un 27.7% se cumple con poca frecuencia; y en cuanto a la innovación y control de la gestión se da en un 69.8%; frente a un 27.4% que manifiestan algunas veces. La gestión pedagógica

institucional es percibida entre los niveles medio y alto; mientras se percibe niveles altos de la planificación, organización, innovación y control.

De la misma manera, se aprecia que el 61.9 % de la muestra, representada por 13 directivos y un 38.5%, 8 directivos se comprometen con la autorrealización; un 25.4% con el involucramiento; un 76.2 con la supervisión y control del accionar educativo; 85.7% promueven la comunicación; y un 85.7% manifiestan que reúnen las condiciones laborales favorables frente a un 14.3% que tan sólo medianamente hay condiciones laborales en las instituciones educativas. Existe un fuerte afianzamiento de la autorrealización, involucramiento, supervisión, control comunicación y condiciones laborales en los colegios por parte de los directores.

En cuanto a los datos obtenidos en los docentes podemos concluir en que 176 docente (61.8%) promueven la autorrealización y un 30.2% tan solo medianamente; 224 docentes (78.6% se involucraron plenamente y 23 docentes (8.1%) se involucraron muy favorablemente; 186 docentes (65.3%) encontraron favorablemente la supervisión y monitoreo de la acción educativa, aunque 88 docentes (30.9%) tan solo medianamente favorable; 174 docentes (61.1%) manifiestan que hay una comunicación favorable frente a 100 docentes(35.1%) que la comunicación es medianamente favorable. Por último, 197 docentes (69.1%) expresan que hay condiciones favorables, 77 docentes (27.0% que hay medianamente y 7 docentes (2.5%) que hay condiciones muy favorables. La mayoría de los profesores consideran percibir un buen nivel de autorrealización, se involucran en el proceso de aprendizaje, están a favor de a supervisión y controles

de las actividades estudiantiles, además consideran favorable el monitoreo y comunicación permanente.

La gestión de pedagógica se presenta en un nivel regular en su mayoría (Ale, 2016), mientras Quispe (2015) encontró mayor porcentaje en los niveles medio y alto. Además, Vargas (2011) considera que la gestión pedagógica se ubica en el nivel alto. Los estudios revisados muestran usualmente un nivel generalmente alto.

El clima organizacional de acuerdo con (Quispe, 2015), se muestra sobre todo en el nivel medio; en el estudio de García y segura señalan que la mayoría considera un clima organizacional alto y muy alto. Mientras, Vargas (2011) muestra que el clima institucional es ubicado en el nivel medio. De acuerdo, con los estudios realizados el clima organizacional se ubica en el nivel medio a alto.

El ambiente interno, de acuerdo con (Quispe, 2015), se muestra sobre todo en el nivel medio; sin embargo, en otra organización Vargas (2011) encontró una mayor preponderancia en el nivel bajo. La comunicación (Quispe, 2015) en la organización se ubica en especial en el nivel bajo, sin embargo, un buen porcentaje se ubica en el nivel medio, en otro estudio Anchuandia (2015) muestra que la comunicación se presentó siempre y casi siempre. García y Seguran (2014) muestran que la comunicación al interior de la organización usualmente es entre regular y alto. Mientras, Vargas muestra que la mayoría de docentes considera un nivel medio de comunicación entre los miembros. En los diversos estudios

realizados sobre la comunicación no existe una mayor preponderancia en los niveles por lo que generalmente se ubican entre el nivel medio y alto.

También García y Segura (2014) aseguran que las relaciones interpersonales sobre todo se muestran en los niveles alto y muy alto. También García y Segura (2014) aseguran como el trabajo en equipo se ubica entre el nivel alto y muy alto. Por otro lado Vargas (2011) asegura que la mayoría de docentes ubica la organización en el nivel medio. Las relaciones interpersonales es un componente importante para lograr un mejor desempeño durante las actividades laborales, las cuales usualmente se ubican en los niveles altos.

La gestión pedagógica se asocia de manera directa y positiva con el clima institucional; lo cual confirma con los estudios de (Quispe, 2015) quien encontró asociación alta entre clima organizacional y la gestión pedagógica. En un estudio parecido García y Segura (2014), encontraron relación entre el clima organizacional y el desempeño docente. Por otra parte, Vargas (2011) encontró que el clima organizacional influye en la gestión pedagógica, así como ambas se asocian. En otro estudio, de Paredes (2015) sobre clima institucional se asocia con la calidad de gestión educativa. Este proceso requiere de la participación de la comunidad educativa, así como la ayuda de especialistas en la materia.

Existe correlación estadísticamente significativa de 0,629, positiva y directa entre gestión pedagógica y autorrealización, con un nivel de confianza del 95%; de manera que a mayor sea la gestión pedagógica mayor será la autorrealización.

Existe correlación estadísticamente significativa de 0,723, positiva y directa entre gestión pedagógica y el involucramiento, con un nivel de confianza del 95%; así a mayor gestión pedagógica mayor involucramiento. Existe correlación estadísticamente significativa de 0,622, positiva y directa entre gestión pedagógica con supervisión y monitoreo, con un nivel de confianza del 95%; es decir que a mayor gestión pedagógica mayor supervisión y monitoreo. Existe correlación estadísticamente significativa de 0,822, positiva y directa de la gestión pedagógica y la comunicativa, con un nivel de confianza del 95%; se sigue que a mayor gestión pedagógica mayor será la comunicación. Existe correlación significativa de 0,608, positiva y directa entre gestión pedagógica y las condiciones laborales, con un nivel de confianza del 95%; de manera que a mayor gestión pedagógica mayor será la condición laboral.

En resumen, las diferentes hipótesis específicas han sido probadas con un alto nivel de correlación con un error al 5%, la gestión pedagógica con las dimensiones del clima organizacional; de manera que los resultados sustentan un cierto grado de explicación, la misma que será motivo de otro estudio, así como de impulsar nuevos estudios para aumentar la certeza de los datos encontrados en este apartado. Además, los datos han pasado por un proceso exhaustivo de revisión y control permanente en favor de lograr datos limpios y que sirvan a la comunidad científica como a quienes se inician en la investigación.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Primero:

Existe correlación estadísticamente significativa de 0,786, positiva y directa entre gestión pedagógica y clima institucional, con un nivel de confianza del 95%; es decir que a mayor gestión pedagógica mayor será el clima institucional.

Segundo:

Existe correlación estadísticamente significativa de 0,629, positiva y directa entre gestión pedagógica y autorrealización, con un nivel de confianza del 95%; de manera que a mayor sea la gestión pedagógica mayor será la autorrealización.

Tercero:

Existe correlación estadísticamente significativa de 0,723, positiva y directa entre gestión pedagógica y el involucramiento, con un nivel de confianza del 95%; así a mayor gestión pedagógica mayor involucramiento.

Cuarto:

Existe correlación estadísticamente significativa de 0,622, positiva y directa entre gestión pedagógica con supervisión y monitoreo, con un nivel de confianza del 95%; es decir que a mayor gestión pedagógica mayor supervisión y monitoreo.

Quinto:

Existe correlación estadísticamente significativa de 0,822, positiva y directa de la gestión pedagógica y la comunicativa, con un nivel de confianza del 95%; se sigue que a mayor gestión pedagógica mayor será la comunicación.

Sexto:

Existe correlación significativa de 0,608, positiva y directa entre gestión pedagógica y las condiciones laborales, con un nivel de confianza del 95%; de manera que a mayor gestión pedagógica mayor será la condición laboral.

Recomendaciones

Primero:

Se recomienda a los directores y docentes a trabajar de manera muy coordinada, pensando y entendiendo que la columna vertebral del proceso enseñanza-aprendizaje, es el aspecto técnico pedagógico y el buen clima institucional entre todos los agentes educativos.

Segundo:

Se recomienda de que el grupo de trabajo, docentes y directivos funcionen en equipo y de manera integrada, proactiva y participativa mediante responsabilidades conjuntas en las actividades educativa para lograr la autorrealización de profesores y estudiantes.

Tercero:

Es recomendable que los docentes, directores, padres de familias, y los mismos alumnos participen en talleres desarrollo de pensamiento crítico, sensibilidad social y proyectos educativos con el fin de promover una comunicación horizontal.

Cuarto:

Coordinar entre los directivos y docentes para supervisar la gestión pedagógica de los profesores en favor de mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes. Las supervisiones deben incluir aprendizaje mutuos

y superación de las dificultades como vacíos que pudieran existir durante el acompañamiento.

Quinto:

Se recomienda desarrollar reuniones entre profesores para lograr una mejor comunicación entre ellos con los directivos, así como desarrollar reuniones en fechas de celebración para afianzar la comunicación y la responsabilidad social.

Sexto:

Se recomienda que se debe de trabajar en democracia, promoviendo la generación de las ideas creativas o innovadoras, teniendo en cuenta la clara visión. Misión y valores que cuenta la institución.

BIBLIOGRAFÍA

- Ale, A. G. (2016). *Relación del clima Institucional con la gestión pedagógica de las instituciones educativas del nivel secundario de Mollendo – Islay, 2015* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Anchundia, G. (2015). *El clima escolar y su influencia en el proceso enseñanza-aprendizaje del Bachillerato del Colegio Nacional Manta de Manta, 2010-2011* (Tesis de Maestría). Universidad Andina Simón Bolívar.
- Ander, E. (1989). *Hacia una pedagogía autogestionaria*. Madrid: Humanitas.
- Ander, E. (1995). *Introducción a la planificación*. Buenos Aires: Tullerías.
- Conway, W. (1896). *¿Qué es la gerencia de sistemas?*. Nashua.
- Deming, W. (1989). *Calidad, productividad y competitividad. La salida de la crisis*. Díaz de Santos.
- Figuroa, L. (2016). *El proyecto educativo institucional y pedagógico de las instituciones educativas del nivel primario de Mollendo – Islay, 2015* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.
- García, G. y Segura, L (2014). *El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay – 2013* (Tesis de maestría). Universidad Católica Sedes Sapientiae.
- Hernández, R., Baptista, M. y Fernández, C. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Likert, R. (1986). *Nuevas formas para solucionar conflictos*. Trillas.

- Litwin, G. H. y Striger, R. A. (1978). *Motivation and organizational climate*.
*Boston: Division of Research, Graduate School of Business
Administration, Harvard University.*
- MINEDU (2014). *Marco Curricular Nacional*. Ministerio de Educación.
- MINEDU (2014). *Marco del buen desempeño docente*. Ministerio de Educación.
- Moreira, L. (2016). *Clima organizacional en la Educación Superior, Ecuador*.
Dominio de las ciencias, 2(4), 296-307.
- Palma, S. (2004). *Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral
en trabajadores de Lima Metropolitana. Revista Teoría e Investigación en
Psicología, 9(1), 12-25.*
- Paredes, T. (2015). *Relación del clima institucional y la calidad de la gestión en la
Institución Educativa N° 16577, del Centro Poblado Montango, distrito
Santa Rosa, provincia Jaén, 2014* (Tesis de maestría). Universidad Nacional
de Cajamarca.
- Quispe, N. (2015). *El clima organizacional y su relación con la gestión pedagógica
de los docentes de la Institución Educativa Antonio Raymondi del distrito
de Churcampá Huancavelica* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional
Hermilio Valdizan.
- Salinas, E. (2014). *La calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica
docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Policía Nacional
del Perú “Juan Linares Rojas”, Oquendo Callao* (Tesis de Maestría)
Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- San Giacomo, R. (2011). *Análisis de la relación entre las organizaciones
seleccionados factores climáticos y factores de satisfacción laboral*

informados por personal de colegio comunitario (Tesis de Doctor).
University of Florida.
http://etd.fcla.edu/UF/UFE0042687/sangiacomo_r.pdf

Sánchez, C. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseño en investigación científica*.
Visión Universitaria.

Sandoval, M. (2014). *Convivencia y clima escolar: claves de a gestión del
conocimiento*. Última década, s/n (41), 153-178.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/udecada/v22n41/art07.pdf>

Segredo, A. (2016). *Comunicación Organizacional como dimensión necesaria
para medir el clima en las organizaciones en salud pública*. Revista UJAT,
16(1), 28-37.

Tellez, E, (2016). *Relación del clima Institucional con la gestión pedagógica de las
institucionales educativa del nivel secundario de Mollendo – Islay, 2015*
(Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán

Vargas, J. (2011). *Influencia del clima institucional de la gestión pedagógica de los
docentes de las instituciones educativa de la Provincia de Caravelí del nivel
primario del año 2011* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Enrique
Guzmán y Valle.