



Universidad Nacional  
**SAN LUIS GONZAGA**



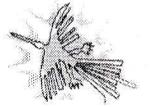
## **Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional**

Esta licencia permite a otras distribuir, combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial y, a pesar que son nuevas obras deben siempre rendir crédito y ser no comerciales, no están obligadas a licenciar sus obras derivadas bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"



**ESCUELA DE POSGRADO**

**EVALUACION DE ORIGINALIDAD**

## **CONSTANCIA**

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al **BORRADOR DE TESIS** cuyo título es:

**"EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA. VICTOR MANUEL MAURTUA, EN EL DISTRITO DE PARCONA – ICA, 2017"**

Presentado por:

**SALVADOR GARAYAR, MOISES**

De la **MAESTRÍA EN EDUCACIÓN** mención **GESTIÓN EDUCATIVA**.

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

**El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 11%.**

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 23 de agosto de 2023

Atentamente

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"  
ESCUELA DE POSGRADO



**Dr. LUIS ALBERTO PECHO TATAJE**  
Director (e)

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"  
ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRIA EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN EDUCATIVA**



TITULO  
**“EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LA  
INSTITUCION EDUCATIVA. VICTOR MANUEL MAURTUA, EN EL DISTRITO  
DE PARCONA – ICA, 2017”**

TESIS  
PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN  
PRESENTADO POR:

Bachiller: SALVADOR GARAYAR MOISES

ASESOR:  
Dr. MARIO BONIFAZ HERNANDEZ

Ica- Perú

2018

## **DEDICATORIA**

*A mi familia por su constante apoyo en mis estudios y así poder culminar mi tesis de maestría satisfactoriamente.*

## **AGRADECIMIENTO**

*A mi asesor el Dr. Mario Bonifaz Hernández  
por su esmerado y desinteresado apoyo  
brindado para la culminación de mi trabajo.*

## INDICE

Tabla de contenido	
<b>CARATULA</b> .....	<b>i</b>
<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>ii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>iii</b>
<b>INDICE</b> .....	<b>iv</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>vii</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>viii</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>ix</b>
<b>1.1. ANTECEDENTES</b> .....	<b>10</b>
<b>1.1.1. Antecedentes Internacionales</b> .....	<b>10</b>
<b>1.1.2. Antecedentes Nacionales</b> .....	<b>13</b>
<b>1.1.3. Antecedentes Locales</b> .....	<b>16</b>
<b>1.2. BASES TEORICAS</b> .....	<b>17</b>
<b>1.2.1. Clima Institucional</b> .....	<b>17</b>
<b>1.2.2. Gestión Pedagógica</b> .....	<b>24</b>
<b>1.3. MARCO CONCEPTUAL</b> .....	<b>36</b>
<b>CAPITULO II PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	<b>40</b>
<b>2.2.1. Problema General</b> .....	<b>40</b>
<b>2.2.2. Problemas Específicos</b> .....	<b>40</b>
<b>2.2.3. Delimitación del Problema</b> .....	<b>41</b>
<b>2.3. JUSTIFICACION E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	<b>42</b>
<b>2.3.1. Justificación</b> .....	<b>42</b>
<b>2.3.2. Importancia</b> .....	<b>42</b>
<b>2.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	<b>43</b>
<b>2.4.1. Objetivo General</b> .....	<b>43</b>
<b>2.4.2. Objetivos Específicos</b> .....	<b>43</b>
<b>2.5. HIPOTESIS DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	<b>45</b>
<b>2.5.1. Hipótesis General</b> .....	<b>45</b>

2.5.2. Hipotesis Específicas.....	45
<b>2.6. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>46</b>
2.6.1. Variables independientes .....	46
2.6.2. Variables dependientes .....	46
<b>2.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....</b>	<b>47</b>
<b>CAPITULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>48</b>
<b>3.1. TIPO, NIVEL Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>48</b>
3.1.1. Tipo de investigación .....	48
3.1.2. Nivel de investigación .....	48
3.1.3. Diseño de investigación .....	48
<b>3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....</b>	<b>49</b>
3.2.1. Población .....	49
3.2.2. Muestra.....	49
<b>CAPITULO IV TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>51</b>
<b>4.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....</b>	<b>51</b>
<b>4.2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....</b>	<b>51</b>
<b>4.3. TÉCNICAS DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>51</b>
<b>CAPITULO V CONTRASTACION DE HIPOTESIS .....</b>	<b>53</b>
<b>5.1. CONTRASTACIÓN DE LA HIPOTESIS.....</b>	<b>53</b>
5.1.1. Hipótesis Nula .....	53
5.1.2. Hipótesis Alterna .....	53
<b>5.2. TOMA DE DECISIÓN .....</b>	<b>54</b>
<b>CAPITULO VI PRESENTACION, INTERPRETACION Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>55</b>
<b>6.1 PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>55</b>
<b>6.2 DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>79</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>80</b>

<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>82</b>
<b>FUENTES DE INFORMACION.....</b>	<b>83</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>87</b>
<b>Anexo 1: Formato de la Encuesta.....</b>	<b>87</b>
<b>Anexo 2: Matriz de Consistencia.....</b>	<b>90</b>

## RESUMEN

El objetivo fue establecer la relación entre el clima institucional y la gestión pedagógica de la institución educativa. Víctor Manuel Maurtua, en el distrito de Parcona – Ica, 2017. La metodología la muestra fue de 303 unidades muestrales, la investigación fue de tipo aplicada, el nivel descriptivo – correlacional y el diseño no experimental. Resultados sobre sentimientos de motivación en la institución con el ejemplo y compromiso demostrado por el director, de los cuales 58.0 personas respondieron que sí, la respuesta fue estadísticamente significativa; Se evaluó cada etapa del proceso de enseñanza-aprendizaje, en la que 64, encuestados respondieron afirmativamente; El entorno institucional y los estudiantes se esfuerzan por cumplir responsablemente con las actividades escolares, en las cuales los 63.04% encuestados respondieron que sí, lo cual es estadísticamente más alto que otras respuestas. Se concluye que existe una relación significativa entre el entorno institucional y la gestión I.E. Víctor Manuel Maurtua, del distrito Parcona - Ica, mostró que el entusiasmo, la interacción y las relaciones significativas entre directores, maestros y estudiantes fueron consistentes con la muestra 75.2%

**Palabras claves:** Clima institucional, gestión pedagógica, institución educativa

## SUMMARY

The objective was to establish the relationship between the institutional climate and the pedagogical management of the educational institution. Víctor Manuel Maurtua, in the district of Parcona - Ica, 2017. The methodology the sample was 303 sample units, the research was of an applied type, the descriptive-correlational level and the non-experimental design. Results on feelings of motivation in the institution with the example and commitment shown by the director, of which 58.0 people answered yes, the answer was statistically significant; Each stage of the teaching-learning process was evaluated, in which 64 respondents answered affirmatively; The institutional environment and students strive to responsibly comply with school activities, in which 63.04% of respondents answered yes, which is statistically higher than other answers. It is concluded that there is a significant relationship between the institutional environment and the educational management of the institution. Víctor Manuel Maurtua, from the Parcona - Ica district, showed that the enthusiasm, interaction and significant relationships between principals, teachers and students were consistent with the 75.2% sample

**Keywords:** Institutional climate, pedagogical management, educational institution

## INTRODUCCIÓN

El ámbito institucional se ha vuelto destacado para las organizaciones, especialmente para las instituciones educativas de nuestro país, visto que resulta ser un área de inquietud que báculo a generar una enjundia competitiva para la entidad. Por ello, el recurso de la prospección organizacional, que toma en cuenta variables del entorno organizacional y de la gestión pedagógica, cobra importancia, dado que ayudan a identificar problemas importantes a encarar en la alternativa del sucursal de la instrucción.

Distinguir el circunstancia institucional en la administración pedagógica significa lucubrar baza los avíos del situación sobre las actitudes y comportamientos, como sobre el desempeño pedagógico, debido a en las percepciones de las personas sobre su situación laboral, cómo se armazón la función, el sistema de recompensas, cómo se toma la opción, el categoría de comunicación, etc. sin embargo la gente asimismo tiene salidas y necesidades.

Por lo imprudente es que nace el afán de hacer el estudio sobre la brisa institucional en la administración pedagógica en la I.E. Víctor Manuel Maurtua, en la provincia de Ica.

El Autor.

## CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO

### 1.1. ANTECEDENTES

#### 1.1.1. Antecedentes Internacionales

- Hurtado, N, Lancheros, R. (2016). Estrategia de gestión pedagógica para potenciar la convivencia entre estudiantes de IEDs ciclo I y II del IED Orlando Higuita Rojas. Bogotá colombiana. El investigador en su trabajo concluye: En el marco de este estudio, se puede concluir que la institución educativa del distrito Colegio Orlando Higuita Rojas, como institución escolar, debe basarse en los comportamientos en guía 34, una guía para los mejoramientos institucionales, contribuyendo a optimizar sus recursos para generarse las estrategias que proporcionen la implementación de estas políticas Los planes de mejoramientos de la continuidad que contribuyan a la convivencia escolar deben estar conformados por las realidades de la institución y su contexto. Dado que la convivencia en las escuelas facilita los procesos institucionales, como se muestra en el estudio comparativo e interpretativo del área SERCE, las acciones de las escuelas deben basarse en el análisis, análisis detallados de las peculiaridades de cada ciclo educativo. La potenciación de las convivencias en los ciclos I y II se debe a un proceso de reconocimiento del hombre como individuo y sociedad, que, como explica Maturana, permite identificar el mérito y el error a nivel de convivencia y acción fue introducido para mejorarlo o fortalecerlo. La función de los comités de convivencia debe ajustarse a lo establecido por la normativa, dejar su carácter punitivo, convertirse en un órgano institucional dinámico y garantizar las convivencias, mediante la incorporación de programas que potencien la interacción de las personas en el ámbito escolar.
  
- Prado V. (2015). El modelo pedagógico como factor asociado al desempeño de los alumnos de educación primaria básica en

las pruebas de conocimiento, análisis hermenéutico cualitativo en la ciudad de Bogotá. Tesis doctoral. A D. Colombia. El autor en su trabajo dice: La tesis se cambia en un aporte importante en el trabajo en generales para las diversas instancias del sistema educativo colombiano y en particular para la gestión de la Secretaría de Educación. Distrito de Bogotá, porque: i) conduce a una prueba que permite a los docentes realizar un discurso pedagógico, confrontando las realidades del aula y los objetivos de la política educativa, ii) facilita reflexionar sobre los impactos en el aula de los programas de formaciones financiados por el Departamento de Educación en la docencia. el compromiso de los empleados, iii) proporciona los elementos para escuchar las voces de los profesores y sus recomendaciones de primera mano, para innovar las concepciones operativas de la evaluación del aprendizaje de los educandos, iv) Indica o predice un posible factor negativo que afecta directamente el entorno institucional educativo y requerirá una decisión política un poco más violenta, es decir, unidad del estado de la enseñanza; Finalmente, la tesis puede inferir nuevas ideas de averiguación que surgen de las meditaciones aquí presentadas, como la necesidades de progresar en la relación pedagógica profesionales del profesorado en las instituciones educativas La educación formal, para ir más allá del mínimo de actividad. Y la isla de la educación. y así logró hablar sobre asociaciones de los aprendizajes, como lo mencionaron, en ese momento, los colaboradores.

- Guerrero, k. (2014). Gestión pedagógica del docente para un proceso educativo de calidad en la escuela de educación básica “Carlos julio Arosemenatola” de la ciudad de Quevedo. Tesis Maestría. Universidad Regional Autónoma de los Andes. Quevedo, Ecuador. La estudiosa en su trabajo concluyen: El impacto de la gestión docente en la inclusión

comunitaria en la escuela de educación básica "CARLOS JULIO AROSEMENA TOLA" ubicada en El Cantón Quevedo, luego de formular los objetivos establecidos, se concluyó que, las variables estudiadas, en el marco del marco de gestión pedagógica de la los docentes, los niños que participan en las actividades extraescolares se unen por una buena comunicación, con la escuela y la comunidad, y al mismo tiempo tienen una comprensión de las particularidades de los docentes. La relación del docente con la inclusión de las comunidades docente de la escuela también es positiva, y de esta simbiosis surgen beneficios para las instituciones como herramientas físicas y para que los niños se capaciten, creen y eduquen en ella para la vida y para la vida. El último de los objetivos propuestos también ha arrojado resultados auténticos al promover la implementaciones de los talleres y cursos que contribuyan a la formación y mejora de los docentes en el uso de nuevas estrategias y procesos innovadores para asegurarse el optimizar el proceso de enseñanza-aprendizaje, así como la formación de escuelas para padres, donde esto lleve al acceso a las escaseces más urgentes con sus respectivas soluciones. Que sus integrantes participen, en familia, ya que esto contribuyen a fortalecer las habilidades que les permitan adjudicarse con mayores autonomías los desafíos que plantean las necesidades de promover un aprendizaje más significativo en sus alumnos.

- Polanco C. (2014). Clima y satisfacción laboral de los docentes del Instituto Técnico de Administración de Empresas (INTAE) en San Pedro Sula, Cortez. Tesis. Francisco Morazán, Universidad Nacional Normal. La investigadora M.D.C. de Tegucigalpa, México concluyó en su trabajo: Observar el entorno laboral del INTAE propicia que las personas se adapten a su rol de educadoras, la

administración correspondiente a la teoría de las excepciones y el ajuste de los estereotipos profesionales. Por tanto, dentro de una organización, el entorno laboral está relacionado con las relaciones interpersonales. En cuanto a la satisfacción laboral, es obvio que la insatisfacción de los profesores con la insatisfacción de los profesores supera el 20% y el 30%, y el factor de satisfacción laboral se sitúa entre el 1,33-5,33%.

### **1.1.2. Antecedentes Nacionales**

- Pàrraga, R. (2016). Liderazgo pedagógico y clima organizacional el compromiso con las gestiones escolares en la Institución Educativa Lima 2016. Tesis doctoral. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú. La investigadora en su trabajo concluye: Los resultados obtenidos explican la dependencia del liderazgo pedagógico y clima organizacional que influyen en el compromiso de gestión escolar en una IE Lima, de acuerdo al Chi cuadrado es de 29.895 y p\_valor (valor de la significación) es igual a 0.000 frente a la significación estadística  $\alpha$  igual a 0.05 ( $p\_valor < \alpha$ ), significa que los datos obtenidos se prestan para la mostrar la dependencia de las variables de estudio. En cuanto a los resultados por niveles, se tiene al liderazgo pedagógico que presenta buen nivel, así mismo el clima organizacionales y en cuanto al nivel de las gestiones escolares en una IE Lima es alto.

- Chaparro, J. (2017) Liderazgo Ejecutivo y Ambiente Institucional del I.E "Fe y Alegría N ° 25" San Juan de Lurigancho - 2016. Ph. Universidad Cesar Vallejo. Ciudad de Lima, Perú. El autor en su investigación concluyó: que el liderazgo directivo está asociado con el entorno institucional, con la razón del coeficiente de correlación rho Spearman = 0.755, lo que indica que es la relación, la relación positiva tiene una amplitud alta y el valor  $p = 0.000$  es menor que el nivel de  $p = 0.05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alternativa al inferir que el liderazgo caracteriza las percepciones de los gerentes sobre el nivel del entorno institucional.
  
- López-Delgado, J. (2017). Relación existente entre los climas institucionales y los desempeños de los docentes militares en la escuela Militar de Chorrillos. Tesis Maestría. Universidad de Piura. Lima, Perú. El investigador en su trabajo concluye: En cuanto al primer objetivo específico, se puede mencionar que la variable Clima Institucional muestra que dos de cuatro dimensiones son positivas y favorecen un buen clima institucional. Estas son la dimensión Motivación, y la dimensión Participación y ello se debe fundamentalmente al alto grado de motivación intrínseca existente en los Oficiales Instructores por el hecho de trabajar en el más importante centro de formación de la

Institución, la Escuela Militar de Chorrillos. Es necesario mencionar que no sienten un adecuado apoyo de parte de los Directivos del centro educativo, de los profesores no militares ni de la plana administrativa y donde el nivel de las comunicaciones son solo regulares y que su labor no es valorada por la sociedad en general.

- Grados, E. (2016). El impacto del programa EQ en la mejora del ambiente institucional de las instituciones educativas en el distrito de Santo Domingo de Guzmán, Chicama, provincia de Askop, 2014. Tesis. Univ. Nac. De Trujillo, investigadores peruanos concluyeron en su trabajo que el programa EQ ha afectado significativamente a la institución educativa de Santo Domingo de Guzmán -gerentes junior, docentes y docentes en el distrito de Chicama, provincia de Ascop Ambiente institucional para el personal administrativo. Existe una diferencia estadísticamente significativa ( $p$  está relacionada con la escala de clima institucional: comportamiento institucional, capacidades organizacionales y dinámica institucional entre el pre-test y el post-test. La escala de comportamiento institucional muestra un nivel bajo en el pre-test (52,6%)) Y el alto nivel de postest (63,2%).

### 1.1.3. .Antecedentes Locales

- Vásquez B. (2017) Gestión Directoral y el clima institucionales de la Instituciones Educativa superior - provincia de Ica, 2014 – 2016. Tesis Maestría. Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica. Ica, Perú. El investigador concluye: La gestión directoral a nivel de las instituciones educativas superiores se refleja en el clima organizacional y satisfacción de sus integrantes, directores y/o dueños, personal académico, administrado y básicamente en sus estudiantes, cuya capacidad (egresado) se refleja en las distintas organizaciones en lo que brindan sus servicios. Los resultados se constituyen donde el 77.76% de los involucrados en el estudio responden que la Gestión directoral en las instituciones educativas van estar sujetas una adecuada aplicación del proceso, en cuanto a planificar organizar, dirigir y controlar las actividades académicas y administrativa en las instituciones en estudio.
- Cabrera S. (2017). Cultura Organizacional y el desempeño Docente en el Instituto superior Pedagógico Público Juan XXIII – Ica. Tesis Maestría. Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica. Ica, Perú. El investigador en su trabajo concluye: se logró determinar que existe relación positiva entre las variables con un coeficiente de correlación del  $r=0.770$  entre la variable cultura organizacional y desempeños docentes en el Instituto Superior Pedagógico

Juan XXIII – Ica. Es decir, a un buen nivel de cultura organizacional le corresponde un mejor nivel de desempeño. Se ha logrado determinar que existe una relación positiva de coeficiente de correlación de  $r=0.732$  entre el desarrollo organizacional y desempeño docente en el Instituto Superior Pedagógico Juan XXIII – Ica. Esto quiere decir que se logró la relación entre ambas variables con el coeficiente de la correlación fue del  $r=0.700$  correspondiendo a un buen nivel de relación.

## **1.2. BASES TEORICAS**

### **1.2.1. Clima Institucional**

El ambiente organizacional, incluso sabido cómo ambiente de obligación, ambiente de incumbencia o ambiente organizacional, es un guion importante para las organizaciones que compiten por ganar una mayor productividad y mejorar el servicio entregado, a través de estrategias internas.

Efectuar una exploración organizacional ayuda a comunicar aspectos fundamental que pueden haber un ocurrencia emblemático en el circunstancia gremial de una corporación.

En relación con esta sinopsis, existe un debate sobre si debe amigar de manera objetiva o de pacto con una respuesta subjetiva.

El término neutral se refiere a aspectos físicos o estructurales, mientras que la respuesta subjetiva se refiere a las percepciones

de los trabajadores sobre su entorno de trabajo. Como Brunet (1987), el concepto de alcance organizacional afirmativo fue introducido por primera vez en 1960 por Gellerman en el curso de psicología organizacional. Este concepto está influenciado por dos escuelas: la Escuela Gestalt y la Escuela del Funcionalismo. Según la escuela Gestalt, los individuos aprenden sobre la comunidad que los rodea sobre el tapete basándose en estándares cognitivos y de razonamiento, por lo que su comportamiento es consistente con su percepción de la comunidad. Por tanto, el comportamiento de los bienes de segunda mano se ve afectado por su propia abstracción del campo y del campo.

Posteriormente, el funcionalismo explicó que las razones y comportamientos de cualquier persona dependen de su situación, y que las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación de nadie a su situación, al contrario de su escuela, porque David Si y Newtrom mencionaron a Schein (1991) que el entorno organizacional es un conjunto de supuestos, creencias, valores y normas compartidos por sus tribunales. Por tanto, el ambiente organizacional se refiere a las visiones comunes de los grupos de la organización sobre sus responsabilidades, el ambiente físico en el que se desenvuelven, las interacciones interpersonales construidas en torno a él y las diferentes normativas oficiales que lo afectan. (Rodríguez, 2008).

### ▪ **Característica del Clima Institucional**

En un entorno organizacional, se evidencia los cambios temporales en las actitudes de las personas, que puede ser causado por diferentes motivos, es así que: jornada salarial, fecha de los cierres mensuales, pago de bonificaciones, aumento de salario, reducción de personales, cambio de gerentes.

Como particularidades básicas del ambiente organizacional, Silva (1996) señala las siguientes: es externamente al sujeto; Te rodea pero difiere de la percepción del individuo; Existen en el organismo; puede registrarse mediante varios procedimientos; Es distinto a la literatura organizacional. además, Rodríguez (2001) mencionó que el ambiente organizacional se caracteriza por: perpetuidad, es decir, las empresas mantienen cierta inmovilidad de los ambientes laborales con algunos permutaciones graduales; las conductas de los empleados cambia por el gracia de las empresas; el entorno empresarial afecta la participación e identificación de los empleados; modifican el entorno laborales de las organizaciones y también influyen en sus propios comportamientos y actitudes. Los problemas organizativos como la rotación y el ausentismo consiguen ser una señal de que una empresa tiene un mal ambiente de trabajo, lo que significa que sus empleados consiguen estar descontentos.

Se puede observar que el ambiente organizacional y el comportamiento humano están íntimamente relacionados, pues el ambiente organizacional anteriormente tenía una influencia

significativa en las personas, es decir, directa e indirectamente, la percepción de las personas sobre el ambiente organizacional que influye en su comportamiento. Es así que podemos decir que los comportamientos de las personas tiene un impacto en el entorno organizacional.

- **Desempeño laborales de los profesores:**

La estimación del desempeño docente se refiere al proceso de cálculo de las actividades realizadas por los educadores, en afinidad con las necesidades esenciales a su ocupación y función.

La crítica del desempeño en sí no es un fin sino un utensilio para el perfeccionamiento de las fortunas humanas, pues gracias a este procedimiento se consiguen descubrir problemas de inspección, integración de los empleados, el laborioso en el organismo o el puesto que ocupa, carece de su genial uso o rastrera motivación.

Un sucursal utiliza los resultados cuando decide cambiar de misión, atribuir incentivos económicos o necesitar adaptar o motivar a sus empleados. Los trabajadores incluso obtienen beneficios como conocer los horizontes de su jefe sobre ellos y ver cómo se resuelven sus problemas.

Para Chiavenato (1999) “es un sistema para calibrar el desempeño del titular y su genial de desarrollo”. Este creador considera la apreciación del desempeño como una técnica de administración fundamental en las actividades administrativas.

Cuando se habla de "desempeño" se hace alusión al destreza codicioso de un sujeto que ejecuta las obligaciones inherentes a su ocupación, cargo u envoltura, en este sentido, la "opinión del desempeño conferenciante" hace cifra al recurso evaluativo de las prácticas que ejercen los docentes, en afinidad a las obligaciones inherentes a su ocupación y rango.

Para Álvarez (2003), la apreciación es el entroncamiento necesario de la enseñanza, para que haya un puro desarrollo sindical educador.

Con la evaluación se pueden detectar puntos fuertes y débiles en la actividad del profesor, identificar los objetivos logrados y las dificultades que impiden el interés de otros, encuestar la circunstancia real a la que hay que amoldar toda variedad de intervención, como planes de formación y de mejoras, etc. Pasa por un recurso de estimación en el que se recoja documentación, se analice e interprete, se valore y se tomen decisiones coherentes con tal parecer y con los objetivos del proceso educador en el que el parecer está inmersa.

▪ **Característica y modelo de los desempeños laborales.**

- Según el autor las características, conocimiento, habilidades que se tienen en consideración para el desempeño laboral en cuanto a sus funciones. Como señala Furnham (2000), son los siguientes:

La adaptabilidad se refiere a permanecer eficaz en diferentes entornos y con diferentes tareas, responsabilidades y

personas. La comunicación es la capacidad de expresar eficazmente sus ideas, en grupos o individualmente. Iniciativa, intención de influir positivamente en los eventos para alcanzar las metas. Conocimiento, se refiere al nivel de conocimiento técnico y / o especializado adquirido en áreas de trabajo relacionadas. El incumbencia en conjunto es la validez de trabajar eficazmente en el interior de un conjunto / hato de encargo para lograr las metas organizacionales, contribuir y suscitar un atmósfera armónico que permita el consenso. Estándares de desempeño, la capacidad de cumplir y pasar los objetivos o estándares de la entidad y la aptitud de resumir datos que brinden retroalimentación y mejoren el sistema. Desarrollar los talentos, habilidades y competencias de los tribunales de su clan, abocetar actividades de desarrollo efectivas y relacionarse con los puestos actuales y futuros. Power Work Design, se refiere a la validez de calibrar la empresa y estructura más efectivas para ganar las metas. Maximizar el desempeño, la validez de fallar metas de desempeño / cambio al designar capacitación y calcular objetivamente el desempeño.

- **Modelo de los desempeños docentes.**

Con el fin de suministrar un marco de referencia para enterarse mejor la experiencia de contar el desempeño educador en algunos

países que inician el recurso de innovación educativa, finalmente se presentan cuatro modelos de tasación del desempeño educador:

- 1) pauta centrado en el apariencia del maestro, que involucra la evaluación del desempeño de un profesor en un nivel que sea consistente con las características y la caché, de pacto con un fisonomía establecido en primer lugar, acerca de lo que hace a un maestro ideal.
- 2) El modelo se centra en las consecuencias obtenidas, Schon (14, p.214), “La característica principal de este modelo es evaluar el desempeño de los docentes mediante el examen de los resultados del aprendizaje. O los resultados obtenidos por los estudiantes, (...) Para evaluar al docente, el criterio que se utiliza no es prestar atención a lo que hace el docente, sino ver lo que les pasa a los alumnos como resultado. Resultados de lo que hacen los docentes”.
- 3) El modelo se centra en el comportamiento del disertador en la clase, la evaluación de la eficiencia del leedor se realiza mediante los datos personales de los comportamientos de los maestros que se consideran relacionados con el fruto del discípulo. Estos comportamientos están relacionados con la capacidad del profesor para difundir una situación alegre para el adiestramiento en la clase.

El modelo de práctica reflexiva El modelo conceptual de la enseñanza, Schon, es "una serie de volúmenes de investigación y resolución de problemas en los que la

competencia del profesor se desarrolla continuamente para afrontar, identificar y resolver problemas prácticos, problemas, problemas" esto es considerado por el autor como la reflexión de las acciones donde se requiere del pensamiento para el éxito o fracasos de los hechos de alguna manera.

### **1.2.2. Gestión Pedagógica**

La administración pedagógica es la meditación de exponer innovaciones en la instrucción que chancleta una complejidad de propósitos que se aplicada o sugiere en o para el diseño o lapidación de procesos educativos Intencionalmente, los afectados por proposiciones burlonas iban desde visiones de procesos educativos amplios hasta aquellos enfocados en observar el papel del lector en una actividad educativa. Entre estos extremos, se encuentran presentes las siguientes referencias: aquellas a nivel de los procedimientos a seguir durante el proceso de formación. El proceso de formación educativa en el aula, es decir, la gestión pedagógica es el eje decisivo de la fuente formativa. (Pacheco, p.12. 1991)

#### **□ Dimensión de gestión pedagógica**

##### **-Dimensión Institucional**

Esta dimensión permitirá determinar el método de organización de las embajadas de la sociedad educativa para el adecuado desempeño de las funciones de la agencia. Esta dimensión proporciona un marco para sistematizar y explorar las acciones

asociadas a los aspectos de contacto, que en el núcleo de cada educador representan un estilo de actividad. Entre estos aspectos se consideran parte de la protección oficial (organigrama, organización de tareas y división de deberes, uso de la justicia y el espacio) así como los que integran la banda. Cráneo (vinculación, forma relacional y estilo en la práctica diaria, ritos y rituales que definen la entidad). En la masa institucional, es importante producir y calibrar el desarrollo de habilidades y competencias individuales y colectivas, para que la empresa educativa se desarrolle y se desarrolle de manera autónoma, empoderadora y flexible, permitiéndole hacer adaptaciones y transformaciones para incrementar los requerimientos y cambios en el contexto social. Por tanto, es imperativo degradar las políticas institucionales que parten de los principios y la ilusión de favorecer a las instituciones, y esto conducirá a formas de concretar la represión de la delegación. Según la posición habitual, los niveles de dinero en el proceso de toma de decisiones, si hay o no un consejo asesor, quién lo forma y qué responsabilidades asumen, etc.

- **volumen Pedagógica**

Este volumen se refiere al cambio táctico de la faena de la corporación educativa y el cuerpo que la conforman: la enseñanza-instrucción. El diseño incluye un énfasis en cambio educación-formación, diferencias curriculares, programa sistematizado en proyecto curricular (PCI), estrategias

metodológicas y pedagógicas, docente, evaluación de aprendizajes, uso de materiales didácticos y capital. También incluye el trabajo de los maestros, las prácticas de enseñanza, el uso de la planificación y los entornos curriculares, el manejo de los métodos de instrucción y las estrategias didácticas, los estilos de aprendizaje, la participación de los estudiantes y más. Los estudiantes investigan e implementan actualizaciones de los maestros para mejorar sus habilidades, entre otros.

### **Dimensión Administrativa**

Esta dimensión incluye acciones y estrategias de traspaso de activos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos, actitud tranquila, serenidad y aseo, y guardián de documentos relacionados a todos los comités de la institución educativa; así como funciones de seguimiento y cumplimiento normativo, con el único fin de corregir la causa de los procesos de aprendizaje. Esta segunda dimensión del acoso apoya intereses individuales con intereses institucionales, para facilitar la toma de decisiones que conducen a acciones específicas para lograr metas institucionales. Algunas acciones específicas serán la agencia de la empresa individual, desde el punto de vista de la empresa, el cargo de las funciones y su cálculo de desempeño; comer y conservar bienes muebles e inmuebles; documentos de la empresa y aspectos documentales de la unidad; Presupuestar y administrar toda la contabilidad financiera.

### **Dimensión comunitaria**

Este hace datos al estilo en el que la organización se relaciona con la comunidad de la cual es constituyente, entendiendo y comprendiendo sus condiciones, necesidades y demandas. También, cómo se integra y participa de los trivios comunitarios. Todavía alude a las noviazgo de la corporación educativa con el entorno social e interinstitucional, considerando a los padres de progenie y organizaciones de la sociedad, municipales, estatales, organizaciones civiles, eclesiales, etcétera. El diezmo de los mismos, debe replicar a un indiferente que facilite dictaminar alianzas estratégicas para la evolución de la calaña educativa.

Para ganar los fines institucionales en la administración educativa, se dan una franja de procesos que son multidisciplinarios y complejos, por lo que la entidad debe determinar aquellos que respondan a sus necesidades y al contexto del cual son constituyente.

La gestión tiene al excepto tres grandes campos de significado y de tesonería.

El primero, se relaciona con la acción, donde la administración es el realizar trabajos hecho por uno o más sujetos para obtener o lograr algo; es una manera de continuar para ganar un equitativo don nadie por personas. es decir, está en la movimiento cotidiana de los sujetos, por lo que se usan términos comunes para rozar al tipo que hace administración, como el administrador, ya sea como

rol o función, y a la movimiento misma de llevar a cabo la gestión: delegar.

El santiamén, es el recorrido de la estudio, donde la administración trata del cambio definitivo y sistemático para grabar conocimiento sobre los fenóexceptuado observables en el terreno de la movimiento, sea para apodar, discernir o para aclarar tales fenósalvo. En esta esfera, la administración es un neutro de observación de quienes se dedican a conocer, lo que demanda la principio de conceptos y de categorías para analizarla. encuestar sobre la agencia es averiguar las pautas y los procesos de actividad de los sujetos, a través de su narración, de su estudio frágil y de su interpretación, apoyados en teorías, hipóvaloración y supuestos.

Por huella, se han generado términos especializados que clasifican las formas de realizar y de actuar de los sujetos; de ahí surgen las instrumentos de administración democrática, gestión administrativa y delegación institucional, entre otras.

El tercer campo, es el de la singularidad y el recurso, en éste se crean nuevas pautas de gestión para la movimiento de los sujetos, con la voluntad de transformarla o mejorarla, es decir, para fertilizar la acción y para hacerla apto, porque utiliza mejor los riqueza disponibles; es eficaz, debido a logra los propósitos y los fines perseguidos, y pertinente, debido a es adecuada al contexto y a las personas que la realizan.

La cristalización de las acciones en los diferentes niveles de delegación perfila un modelo de administración educativa; se comprometen a orientar su organismo, su funcionamiento y sus prácticas y sus compromisos enrejados de una óptica gestora de resultados educativos; así, el papel de los comediantes escolares cobra extra prodigio porque centran su ilusión en la suscitación de dinámicas internas de proceso, que parten de verificar cómo hacen lo que hacen y qué resultados están logrando. La misma dinámica de concierto implica un aprieto de éstos por hacer mejor las cosas, sin embargo no de forma aislada, fortuna en equipo con los demás delegación de la sociedad estudiante. Este compromiso supone la casa de una cultura de auxilio entre los cómicos quienes, basados en el convencimiento colectivo de su competencia para gestionar el cambio alrededor de la estofa educativa, según Hopkins & Reynolds (2006), empeñan sus esfuerzos por realizar sostenible ese proceso al actuar de forma deliberada por la cambio de sus propias prácticas como índole para mejorar los aprendizajes de los alumnos; de entente con Bolívar (1999), es preciso baquetear comunidades que se preocupen por conocer a efectuar mejor las cosas a continuación, como lo señala Hopkins, llevar a cabo una buena escuela depende de cada escuela.

### **Administración institucional**

Ésta se enfoca en la manera en que cada organismo traduce lo establecido en las políticas; se refiere a los subsistemas y a la

forma en que agregan al contexto habitual sus particularidades. En la recorrida educativa, establece las líneas de movimiento de cada una de las instancias administrativas.

Desde esta segmento la dirección, la provocación de proyectos, de programas y de su articulación efectiva, no se agota en la volumen nacional; resulta impostergable una irrealidad perspectiva del completado educador, de las interrelaciones entre todos los faramalla, en todos los planos del sistema mismo. Es preciso proyectar las necesidades y apoyarlas en las competencias de las organizaciones, de las personas y de los equipos en cada uno de los ámbitos: franquista, oficial, municipal y corredor, debido a se han circunstancia en el centro de la desarrollo del sistema formador objetivos desafiantes: categoría con ecuanimidad para todos, profesionalización maestro y arquitectura de escuelas inteligentes; entre otros asuntos de suma resonancias; también, porque resulta fundamental posicionar los concepto de intimidad, corresponsabilidad, antisepsia y de rendición de cuentas.

### **Gestión estudiantil**

La administración pupilo ha sido ártico de diversas conceptualizaciones que buscan tolerar la desajuste y la disparidad de asuntos que la constituyen. Así, desde una vertiente amplia del clan de procesos que suceden al interno de la escuela (SEP, 2001), se entiende por gestión discípulo: El ámbito de la saber organizacional, conformada por directivos, el clan

educador, las normas, las instancias de posibilidad y los teatro y circunstancias que están relacionados con la 'forma' accidental de efectuar las cosas en la colegio, el discernimiento de sus objetivos e ficha como colectivo, la manera como se logra estructurar el ambiente de adiestramiento y los nexos con la mundo donde se ubica (p. 17). De acuerdo con Loera (2003), se entiende por gestión colegial el conjunto de labores realizadas por los faramalla de la mundo educativa (jefe, maestros, unipersonal de apoyo, papás de ascendientes y alumnos), vinculadas con la bordadura fundamental que le ha sido asignada a la colegio: embarazar las condiciones, los ambientes y procesos necesarios para que los estudiantes aprendan calibrado a los fines, objetivos y propósitos de la enjuiciamiento básica.

### **Gestión Pedagógica**

En este nivel, la gestión de la educación en su grupo se vuelve más precisa, y se vincula con las formas en que el docente conduce el proceso de formación, la forma en que el docente lo asume y lo traduce en un plan de evaluar y, además, cómo interactuar con sus alumnos y con los padres se obtiene para asegurar la orientación de los primeros. La educación gerencial en América Latina es una lección de nuevo cambio, por lo que su nivel organizacional, basado en el desarrollo del trabajo, la traduce en una lección de innovación con muchas posibilidades de desarrollo, su objeto aún trae consecuencias positivas entre los educadores. Rodríguez (2009) mencionó que para Batista la

administración educativa es la cultura coordinada de acciones y fortunas para estimular el desarrollo educativo y la instrucción que realizan los docentes como grupo, para orientar su práctica hacia el logro de las metas educativas. Luego, la rutina de enseñanza se vuelve a implementar en una administración para que el aprendizaje se enfoque verdaderamente en el corazón de la administración educativa, lo que incluye abordar cuestiones relacionadas como la interpretación de las metas educativas, la aplicación de enfoques curriculares de uso, los estilos de enseñanza, así como las formas y ritmos de aprendizaje; Por tanto, la definición del concepto va más allá de considerar las condiciones físicas y materiales de las aulas; Enfocarse en un nivel específico que busca crear una relación efectiva entre la exposición y los hábitos educativos.

### **Gestión educativa estratégica**

Los fundamentos de la gestión estratégica son el eslabón clave en el desarrollo de habilidades docentes y recursos de aprendizaje. Lo cierto es que el mandato estratégico es una universidad en sí misma y al mismo tiempo participa en la curva docente porque involucra a mucha gente en su negocio. El Instituto Internacional de Planeamiento de la educación (IIPE) de la UNESCO (2000) señala que la agencia educativa es un clan prácticos, prácticos integradores y relacionados, dentro del sistema educativo para seguir y cumplir las demandas centrales. Así, la administración

educativa se entiende como acciones implementadas por los gerentes, quienes dirigen el gran espacio organizacional de un todo que integra conocimiento y acción, ética y efectividad, políticas y procesos operativos tienden a la práctica educativa en rápida evolución, de donde el estudio de la utilidad de todas las posibilidades, y las eternas distorsiones como recurso sistemático. La gestión educativa se establece como una política del sistema para el sistema; marca el compromiso, alineación e intercambio de programas, programas de apoyo y propuestas introducidas en la escuela. En su mayor parte, consta de los tres tipos de gobernanza indicados: institucional, scouting y educativo, ya que en conjunto forman parte integral del sistema educativo. Para que la gestión educativa sea estratégica, debe materializarse para potenciar procesos y resultados de largo plazo, evolucionando con la implementación de ejercicios de planificación y evaluación.

Las principales características de la estrategia de gestión educativa son:

- a) Centralidad en la pedagogía. parte de la consideración de que las escuelas son unidades organizativas importantes del sistema formador es producir oportunidades de educación para todos los estudiantes.
- b) Reconfiguración, nuevas competencias y profesionalización. Asume la apresuramiento de que los diferentes farsantes educativos cuenten con lo esencial

para entender nuevos procesos, oportunidades y soluciones para una variedad de situaciones.

- c) obligación en equipo. Eso le da a la institución una deslumbramiento compartida de la jefatura que quiere admitir y los conceptos y concepto educativos que pretende articular. además son procesos que facilitan la tolerancia, la planificación, el movimiento y la sazón compartida sobre qué se debe llevar a cabo y cómo y qué funciona debe desarrollarse globalmente.
- d) tolerancia al entrenamiento y la extravagancia. Esto se base en la competencia de los maestros para ubicar e implementar nuevas ideas para conseguir sus metas educativas; de la misma manera que arrojar inercias y barreras, promoviendo la definición de metas y abogando por transformaciones integrales. Las organizaciones abiertas a la educación pueden enfrentar y conformarse de forma sistemática situaciones adversas, suscitar nuevos enfoques, saber de las experiencias propias y ajenas, gestar conocimiento y transferirlo a su hábito simultáneamente.
- e) Asesoramiento y cariz en profesionalización. Incluye la existencia de espacios contemplativos para la educación perenne, para "especular ideas", repensar acciones, extender el poder cognitivo y la voz de los educadores; Esto permite que los circuitos identifiquen áreas de

emplazamiento y creen redes para canjear experiencias en un programa de proceso sindical.

- f) Culturas organizativas unidas por una alucinación de espera. Sugirió programar varios escenarios en distintas situaciones, basados en metas claras y consensos de ilustre grado para entrar etapas superiores como corporación; donde las partes fomenten una empresa magnífica, rica en propuestas e innovadora que estimule la billete, la corresponsabilidad y el convenio.
- g) Intervenciones sistemáticas y estratégicas. Se trata de distinguir la ámbito educativa, recetar estrategias y equipar acciones para ganar las metas y objetivos planteados; llevar a cabo del plan de un aparato de autorregulación y gobernanza, para acerar la capacidad de cada don nadie para ocurrir una intervención significativa.

Aspectos de la misión escolar: categoría 0 para el análisis de las realidades educativas La premisa básica en la causa de cambio es comprender lo que está sucediendo en el interior de las escuelas, decidir qué acciones se deben mantener, permanecer allí, qué acciones hay que cambiar, qué acciones se necesitan eliminarse y qué cosas nuevas hay que hacer. Las dinámicas de campo son complejas y es poco probable que se determinen los factores señalados si se intenta ver la totalidad de lo que allí está sucediendo, por lo que hay que analizarlo en parte; Una forma de

hacerlo es "romper" esta realidad escolar en pequeños pedazos, lo que nos permitirá observarla en detalle para hacer juicios de valor y tomar decisiones claras.

Así, para acercarse a la realidad de la escuela y sus métodos de gestión, se clasifica según dimensiones. Aspectos de Gestión es el marco en el que entran en juego los aspectos especificados en la Norma de Gestión de la Educación Básica y las características inseparables a los mecanismos del Tipo de la Gestión de la Educación Estratégica, vivos, vinculados y perfeccionados. Es así que las "ventanas" que se puede observar el dinamismo, la interacción y el vértigo de la realidad educativa en lo institucional, académico y pedagógico.

### **1.3. MARCO CONCEPTUAL**

- **Aprendizaje significativo:** considera la educación emblemática como la instrucción de los cambios en la armazón mental de las personas, se construye a separar de la afinidad de los conceptos existentes en la red de concepto con la conceptualización novedad jurisprudencia.
- **Compromiso:** Incluye la asunción profunda de una ligadura por detallar, que parece materializarse de forma voluntaria luego de que los objetivos sean compartidos en el interior de la compañía; pero hay enormemente punto para la virilidad sobre lo que anima y lazarillo nuestros esfuerzos.

- **Comunicación:** Es la validez de imprimir un texto incuestionable a los demás. Al irse, las personas creativas a menudo anticipan lo que los demás piensan, sienten y no son capaces de equipar. (Stephen y Timothy, J. (2009))
- **Comunicación interpersonal:** es la explicación interactiva con otros individuos, en otras palabras, se establece un diálogo con ellos. Esta es la forma de explicación primaria, más directa y individual (Ferrer 2010, p.13)
- **Comportamiento Humano:** la racionalidad con la que el sujeto toma decisiones, el realizado de que se esfuerza al clave, un cierto tipo de propósito emplazado y las implicaciones (partida positivo como negativo) que el individuo “creativo” tiene para el desempeño de la organización. (Michael Jensen, referido por Gallacher, 2011, (p. 3)
- **Conflicto:** situación que se da entre 02 a más personas que expresan sus incompatibilidades.
- **Clima institucional:** se refiere al conjunto de características del ambiente de trabajo percibidas por las diversas actores y asumidas como factor principal de influencia en su comportamiento.
- **Clima organizacional:** es la prioridad que asigna la corporación a distintas cosas. Estas pueden ser explícitas como las políticas y utilidad e implícitas como las costumbres.
- **Director:** Persona encargada de un cargo dentro de la escuela con responsabilidades administrativas y pedagógicas. (Yábar, 2013, p.86)

- **Ejecución:** Viene a ser el recurso en el cual se ejecuta lo limitado en la plan partiendo de los resultados obtenidos en la análisis, se pretende alcanzar los objetivos propuestos (Egg, 2003, p.1)
- **Educación:** Es un recurso conscientemente organizado, dirigido y sistematizado sobre la pulvínulo de una preñez pedagógica determinada, que se plantea como indiferente más descendiente la aprendizaje global y armónica del instruyendo para que se integre a la mundo en que vive, contribuya a su recurso y rectificación.(Torres, 2005, p.85))
- **Evaluación:** Una inventario de acciones continuas que los docentes realizan de manera cotidiana en el clase para encuestar sobre el grado de educación que han logrado sus estudiantes, no puede reducirse sólo a los resultados arrojados por los exámenes que son, en última instancia, una simplificación de la valoración. (Córdova 1999)
- **Gestión Pedagógica:** son procedimientos teóricos que se dan en el centro educativo para el cumplimiento de mandatos escolares.
- **Institución educativa:** como mundo de instrucción, es la primera y patriarca memorial de gestión del sistema formador descentralizado
- **Interacción individual:** el lenguaje es el principal canal de explicación. Es a seccionar del ver y el oír que se forma el compungido, desarrollado a través de los diálogos y las interacciones. (Iana, 2006, p.56).
- **Liderazgo:** Capacidad de establecer una orientación de influenciar y alinear a los demás hacia un mismo fin, motivándolos y

comprometiéndolos hacia la acción y haciéndolos responsables por su desempeño

- **Motivación:** rango de interés, optimismo o tratado que una individuo experimenta en relación con sus funciones, tareas o responsabilidades en su área de obligación.
- **Planificación:** Un cambio natural de acciones para entrar objetivos en forma voluble, rápida y económica posible. (Calero, 2004, p.111)
- **Organización:** Viene a ser el establecimiento de la vanda necesaria para la sistematización deductivo de los bienes, mediante la explicación de jerarquías, distribución, correlación y agrupación de actividades, con el fin de poder hacer y proporcionar las funciones del tropel social. (Reyes, 2006, p.1)
- **Reconocimiento:** Es una prisa que va más allá de lo enseres y temporal acercándose a esa constituyente intangible del “Ser” que nos hace humanos. El elogio, las gracias, el motivo, honorabilidad, respeto.
- **Satisfacción laboral:** Reacción afectiva de agrado o complacencia que se suscita en una persona por la presencia o ausencia de una situación específica de trabajo
- **Toma de Decisiones:** Tomar una decisión comienza por: Decidir o No decidir. Decidir, el compromiso con los resultados que desea lograr, mientras que Indeciso significa preocuparse por las cosas que suceden sin hacer nada para obtener los resultados deseados.

## **CAPITULO II PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **2.1.SITUACION PROBLEMÁTICA**

En los últimos años, la educación en nuestro país, y en la provincia de Ica, se ha visto afectada por una serie de cambios en la curricular de educación planteados por el Ministerio de Educación (MINEDU) En sus contextos externos e internos, esto ha llevado a una reorganización del sistema educativo, que requiere cambios de fondo y forma, convirtiéndose así en un verdadero desafío en la labor de los docentes de las instituciones educativas del país, especialmente en el ámbito institucional. como en la gestión educativa, orientar temas relacionados con el desarrollo humano y sus relaciones con el entorno, considerando lo que se necesita aprender, cómo trabajar en grupo, cómo arbitrar en la resolución de problemas, es así que es preciso realizar el trabajo en la I.E. Víctor Manuel Maúrtua, en el distrito de Parcona – Ica.

### **2.2.FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

#### **2.2.1. Problema General**

¿Cuál es la relación que existe entre el clima institucional con la gestión pedagógica en la I.E. Víctor Manuel Maúrtua, en el distrito de Parcona – Ica, 2017?

#### **2.2.2. Problemas Específicos**

**P.E 1:** ¿Cuál es la relación que existe entre el clima institucional con la gestión de la planificación académica en la institución educativa?, Víctor Manuel Maúrtua en el distrito de Parcona – Ica, ¿2017?

**P.E 2:** ¿Cuál es la relación que existe entre el clima institucional con la gestión de la implementación académica en la I.E. Víctor Manuel Maúrtua en el distrito de Parcona – Ica, 2017?

**P.E 3:** ¿Cuál es la relación que existe entre el clima institucional con la gestión del aprendizaje-enseñanza en la I.E., Víctor Manuel Maúrtua en el distrito de Parcona – Ica, ¿2017?

**P.E 4:** ¿Cuál es la relación que existe entre el clima institucional con la gestión de la evaluación y retroalimentación en la I.E. Víctor Manuel Maúrtua en el distrito de Parcona – Ica, 2017?

**P.E 5:** ¿Cuál es la relación que existe entre el clima institucional con la gestión de la investigación para el aprendizaje en la I.E., Víctor Manuel Maúrtua en el distrito de Parcona – Ica, 2017?

### **2.2.3. Delimitación del Problema**

- **Delimitación físico-geográfica:** El presente estudio se realizará en el distrito de Parcona - Ica.
- **Delimitación en el tiempo:** El estudio se realizará de enero a diciembre del año 2017.
- **Delimitación semántica:** El trabajo se centrará en el estudio del clima institucional en la gestión pedagógica en la I.E. Víctor Manuel Maúrtua, en el distrito de Parcona – Ica.
- **Delimitación de la muestra:** Población estará conformada por los docentes y alumnos de la I.E. Víctor Manuel Maúrtua, en distrito de Parcona - Ica.

- **Delimitación económica:** el trabajo se llevó a cabo mediante autofinanciamiento, para la impresión de encuesta y gasto del investigador.

## 2.3.JUSTIFICACION E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

### 2.3.1. Justificación

- **Justificación Teórica**

Se hará una revisión teórica de las variables clima institucional y gestión pedagógica en la I.E. “Víctor Manuel Maúrtua”.

- **Justificación Práctica**

Nos permitirá recopilar información sobre las variables en estudio

- **Justificación Metodológica**

La justifica metodológicamente, se establece para poder obtener la información en cuanto a ambas variables en estudio de la I.E. “Víctor Manuel Maúrtua”

### 2.3.2. Importancia

La investigación planteada será de gran importancia para la Institución Educativa Víctor Manuel Maúrtua, y para las demás instituciones educativas del sector público de la región y del país ya que busca dar soluciones a los problemas planteados., Su importancia se fundamenta en:

- **Aportes Teóricos:**

El resultado de la presente investigación podrá ordenar y nos servirá como información referencial para otras instituciones para que puedan

abordar problemas similares, para luego ser incorporado al campo de las ciencias sociales.

▪ **Aportes Prácticos:**

Se plantea porque la necesidad de encontrar solución a los posibles problemas que existen en las I.E. teniendo en consideración las variables.

## **2.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **2.4.1. Objetivo General**

Establecer la relación entre el clima institucional y la gestión pedagógica en la IE Víctor Manuel Maúrtua, en el distrito de Parcona – Ica, 2017

### **2.4.2. Objetivos Específicos**

**O.E 1:** Establecer la relación entre el clima institucional y la gestión de la planificación académica en la IE Víctor Manuel Maúrtua, en el distrito de Parcona – Ica, 2017

**O.E 2:** Establecer la relación entre el clima institucional y la gestión de la implementación académica en la IE Víctor Manuel Maúrtua, en el distrito de Parcona – Ica, 2017

**O.E 3:** Establecer la relación entre el clima institucional y la gestión del aprendizaje-enseñanza en la IE Víctor Manuel Maúrtua, en el distrito de Parcona – Ica, 2017

**O.E 4:** Establecer la relación entre el clima institucional y la gestión de la evaluación y retroalimentación en la IE Víctor Manuel Maúrtua, en el distrito de Parcona – Ica, 2017

**O.E 5:** Establecer la relación entre el clima institucional y la gestión de la investigación para el aprendizaje en la IE Víctor Manuel Maúrtua, en el distrito de Parcona – Ica, 2017.

## **2.5.HIPOTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **2.5.1. Hipótesis General**

H.G.: Existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y la gestión pedagógica en la I.E. Víctor Manuel Maúrtua, en el distrito de Parcona – Ica, 2017

### **2.5.2. Hipotesis Específicas**

**H.E 1:** Existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y la gestión en la I.E. Víctor Manuel Maúrtua, en el distrito de Parcona – Ica, 2017

**H.E 2:** Existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y la gestión de la implementación académica en la I.E. Víctor Manuel Maúrtua, en el distrito de Parcona – Ica, 2017

**H.E 3:** Existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y la gestión del aprendizaje-enseñanza en la I.E. Víctor Manuel Maúrtua, en el distrito de Parcona – Ica, 2017

**H.E 4:** Existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y la gestión de la evaluación y retroalimentación en la I.E. Víctor Manuel Maúrtua, en el distrito de Parcona – Ica, 2017

**H.E 5:** Existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y la gestión de la investigación para el aprendizaje en la I.E. Víctor Manuel Maúrtua, en el distrito de Parcona – Ica, 2017

## **2.6.VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN**

### **2.6.1. Variables independientes**

- Clima Institucional

### **2.6.2. Variables dependientes**

- Gestión Pedagógica

## 2.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Índice
<b>Variable Independiente:</b>  Clima Institucional	Se refiere al conjunto de características del ambiente de trabajo percibidas por las diversas actores y asumidas como factor principal de influencia en su comportamiento	- Proceso de dirección	- Productividad, - La calidad, - La creatividad - La satisfacción de las personas	- Persona con actitudes positivas y benéficas - Mayor productividad - Cercanía de la alta dirección - Reputación de la Institución Educativa por su responsabilidad social - Aumento de la calidad educativa - Condiciones de trabajo - Comunicación - compromiso
<b>Variable Dependiente:</b>  Gestión Pedagógica	Es un conjunto de proceso teórico y práctico de las integraciones horizontales y verticales en los sistemas educativos con el fin de realizar una misión social.	- Gestión de la planificación académica - Gestión de la implementación académica - Gestión del aprendizaje-enseñanza - Gestión de la evaluación y retroalimentación - Gestión de la investigación	- Prevé las competencias logradas - Programa de metodológica activas - Planifican en equipos de docentes - Organiza el tiempo y espacio - Organiza a los alumnos - Diseño y elaboración de materiales - Implementación y uso de materiales - Alumnos conocen programación - Utilizan dinámicas de grupo - Aplican metodología activa de enseñanzas - Orientan técnicas de auto aprendizaje - Aplicación de Técnicas objetivas - Aplicación de Técnicas abiertas - Promueven la autoevaluación - Información oportuna de resultados - Facilitan bibliografía actualizada	- Rendimiento Académico - Reunión con los padres de familia - Escuela para padres sobre la dirección de los alumnos - Orientación de bienestar del educando - Resolución de problemas - Aplica las normas - Convoca reuniones de la I.E. - Informa sobre la I.E.

## **CAPITULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **3.1.TIPO, NIVEL Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1.1. Tipo de investigación**

De acuerdo a los objetivos planteados, la investigación fue de tipo aplicada, porque durante su desarrollo se utilizarán teorías, y enfoques ya conocidos sobre el control interno en la ejecución de obras públicas en las municipalidades

#### **3.1.2. Nivel de investigación**

El nivel fue descriptivo – correlacional. Ya que tuvo el fin de conocer el grado de relación entre ambas variables.

#### **3.1.3. Diseño de investigación**

Tuvo como diseño no experimental ya que no se intervendrán ni se modificar la realidad o las variables de estudio. No se va a trabajar con evaluaciones iniciales, desarrollar un proceso y finalmente obtener resultados. (Sampieri H.” p 161)

### 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

#### 3.2.1. Población

La población estuvo conformada por todos los directivos, docentes, personal administrativo y alumnos (1436) de la I.E. Victor M. Maurtua – Ica, 2017.

#### 3.2.2. Muestra

La muestra en la investigación, fue el resultado de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 * (p * q) * N}{(\epsilon)^2 (N - 1) + (p * q)Z^2}$$

**Donde:**

N = El total del universo (población)

n = Tamaño de la muestra

p = Probabilidad de éxito (p = 0.5).

q = Probabilidad de fracaso (q = 0.5)

Z = Nivel de confianza 95%, siendo el valor de Z=1.96

$\epsilon$  = Error muestral 0.05

Reemplazando en la fórmula:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.50)(0.50)(1436)}{(0.05)^2 (1436 - 1) + (1.96)^2(0.50)(0.50)}$$

$$n = 303 \text{ unidades muestrales}$$

### Muestreo Aleatorio Estratificado

#### Tamaño por estrato:

<b>Estrato</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Directivos	3	0.99
Docentes	62	20.46
Administrativos	11	3.63
Alumnos	227	74.92
<b>Total</b>	<b>303</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Elaboración propia

La muestra fue de 303 unidades muestrales entre los directivos, docentes, administrativos y alumnos en la institución educativa Víctor Manuel Maúrtua, en el distrito de Parcona – Ica, 2017

## CAPITULO IV TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

### 4.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Las técnicas utilizadas fueron:

- **La encuesta:** Fue un método de investigación y recopilación de datos utilizados para obtener información de personas sobre diversos temas.
- **El cuestionario:** Se elaboró un cuestionario de encuesta dirigido a los Funcionarios Municipales, a fin de conocer sobre el sistema de control interno

### 4.2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

- Cuestionario utilizado para la realización de la encuesta
- Fichas de entrevistas

### 4.3. TÉCNICAS DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Para el análisis se procedió mediante las etapas siguientes:

- **Clasificación de datos.** Esta es la etapa de procesamiento de la información, que incluye datos seleccionados en función de los muchos criterios y objetivos específicos del documento.
- **Codificado.-** implica asignar o asignar valores a los elementos del cuestionario en función de los objetivos de la investigación.
- **Tabulación.** Utilice SPSS v. Para ingresar información en la base de datos.  
18 Resumir y complementar los resultados en los datos obtenidos, y generar informes que faciliten su posterior análisis e interpretación.

- **Construir tablas estadísticas.** Las tablas estadísticas fueron creadas para brindar una mayor objetividad y promover la comprensión de esta investigación, no solo para los investigadores, sino también para los lectores en general.
- **Análisis estadístico.** Este es el proceso de elaboración de tablas, tablas estadísticas y gráficos, que facilitan la comprensión de los datos obtenidos. Se utilizarán los programas Microsoft Word, Excel y SPSS; Aplicar Chi-cuadrado y técnicas de regresión y correlación para analizar variables cuando sea necesario.
- **Interpretar información.** Este es el proceso mediante el cual se explican los respectivos análisis e interpretaciones y se realizará mediante inferencias lógicas a partir de los datos procesados mediante la oposición de los resultados parciales con las hipótesis de la investigación actual.

## CAPITULO V CONTRASTACION DE HIPOTESIS

### 5.1. CONTRASTACIÓN DE LA HIPOTESIS

#### 5.1.1. Hipótesis Nula

No existe una relación significativa entre el clima institucional y la gestión pedagógica en la institución educativa Víctor Manuel Maúrtua, en el distrito de Parcona – Ica, 2017

#### 5.1.2. Hipótesis Alterna

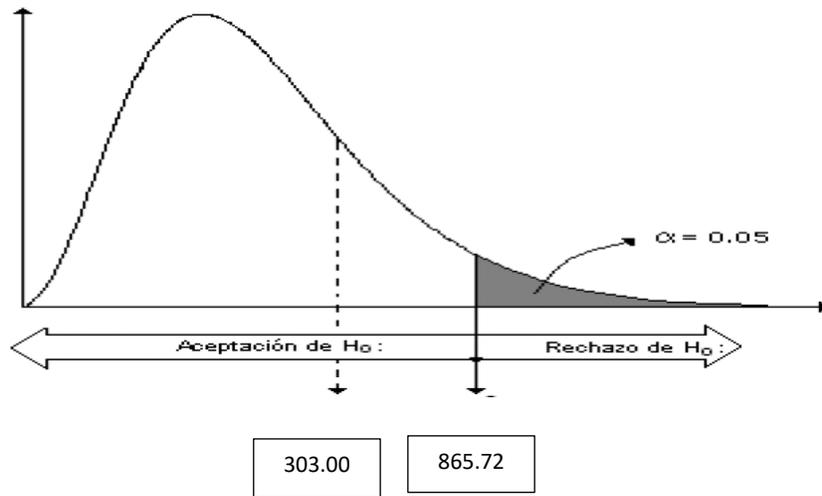
Si existe una relación significativa entre el clima institucional y la gestión pedagógica en la institución educativa Víctor Manuel Maúrtua, en el distrito de Parcona – Ica, 2017

#### - Cálculo del estadístico de la prueba:

Para realizar la prueba de hipótesis, se ha fijado un nivel de significancia de  $\alpha = 0.05$

luego utilizando la fórmula estadística del Chi-Cuadrado 
$$X^2 = \sum \frac{(fo - fe)^2}{fe}$$
; en donde fo= es el valor observado y fr= es el valor esperado que en nuestro caso es de 214.0, así mismo, asumiendo los siguientes grados de libertad de  $(f-1) (C-1) = (24-1) (5-1) = 92$ , con un nivel de significancia  $\alpha = 0.05$  obteniendo el valor de 303.0 según la tabla del Chi Cuadrado

### Construcción de las áreas de aceptación y rechazo



En la gráfica se aprecia los valores de la región de aceptación que es **303.00** de acuerdo a la tabla del Chi-Cuadrado y el de la región de rechazo cuyo valor obtenido es de **865.72**.

### 5.2. TOMA DE DECISIÓN

Como el valor de la Chi-cuadrado  $X^2 = 865.62$  es mayor que el de la tabla = 303.00. Entonces pertenece a la Región de Rechazo. Esto indica que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, donde se afirma que: Si existe una relación significativa entre el clima institucional y la gestión pedagógica en la I.E. Víctor Manuel Maúrtua, en el distrito de Parcona – Ica, 2017.

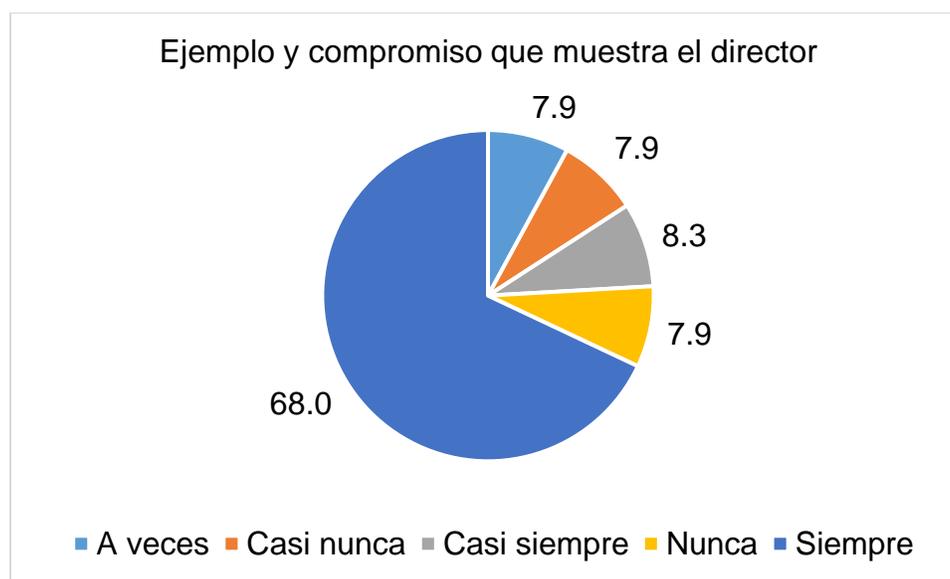
## CAPITULO VI PRESENTACION, INTERPRETACION Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 6.1 PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Tabla 1

Me siento motivado en la institución educativa por el ejemplo y compromiso que muestra el director

	Administrativos		Alumnos		Directivos		Docentes		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
A veces	2	0.7	20	6.6	0	0.0	2	0.7	24	7.9
Casi nunca	2	0.7	20	6.6	0	0.0	2	0.7	24	7.9
Casi siempre	3	1.0	20	6.6	0	0.0	2	0.7	25	8.3
Nunca	3	1.0	20	6.6	0	0.0	1	0.3	24	7.9
Siempre	1	0.3	147	48.5	3	1.0	55	18.2	206	68.0
Total	11	3.6	227	74.9	3	1.0	62	20.5	303	100.0

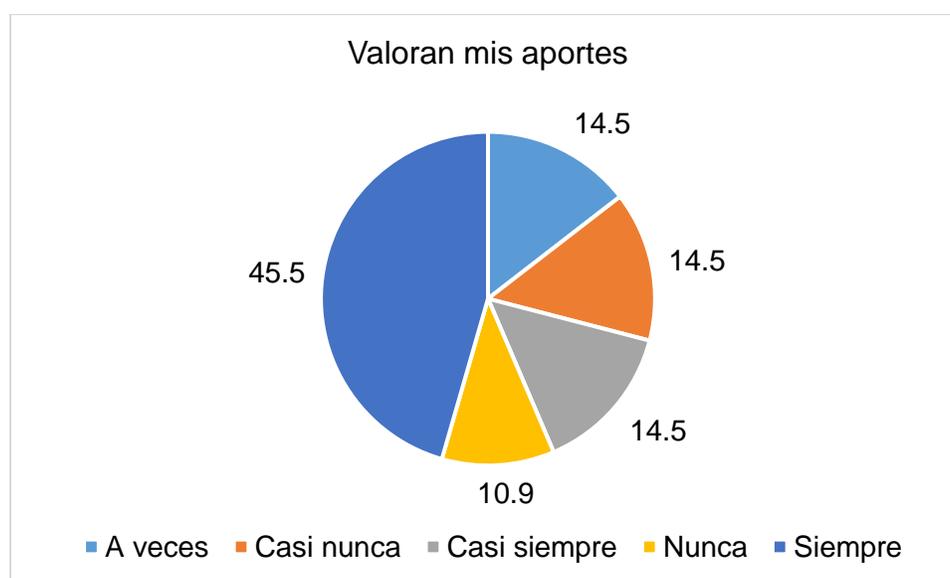


**Interpretación:** En la gráfica se observa el resultado sobre me siento motivado en la institución educativa por el ejemplo y compromiso que muestra el director, donde el 58.0% de los encuestados respondieron que siempre, siendo la respuesta de mayor significancia estadística.

Tabla 2

Realizo mis labores con entusiasmo en interacción con los docentes y alumnos

	Administrativos		Alumnos		Directivos		Docentes		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
A veces	3	1.0	33	10.9	0	0.0	8	2.6	44	14.5
Casi nunca	3	1.0	33	10.9	0	0.0	8	2.6	44	14.5
Casi siempre	2	0.7	33	10.9	0	0.0	9	3.0	44	14.5
Nunca	2	0.7	25	8.3	0	0.0	6	2.0	33	10.9
Siempre	1	0.3	103	34.0	3	1.0	31	10.2	138	45.5
Total	11	3.6	227	74.9	3	1.0	62	20.5	303	100.0

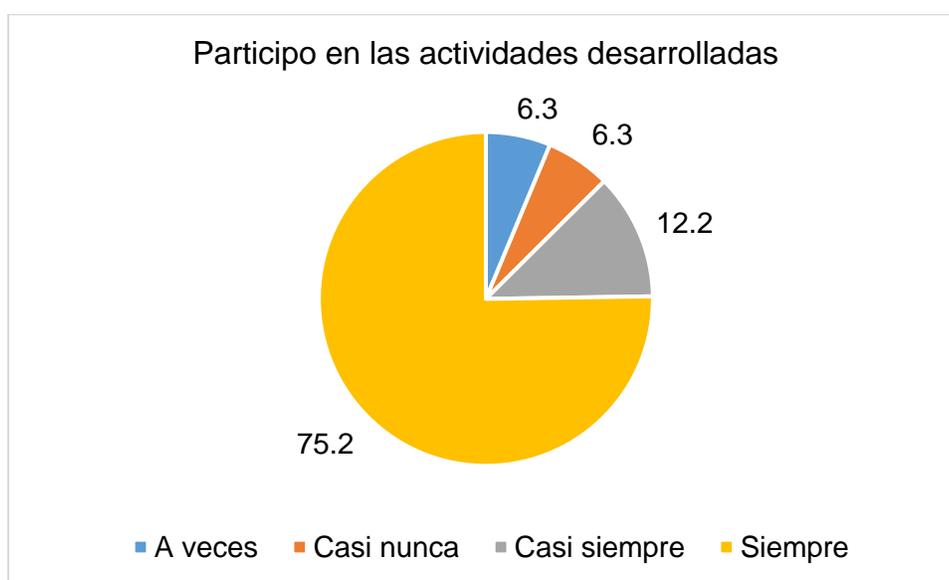


**Interpretación:** En la gráfica se observa el resultado sobre Realizo mis labores con entusiasmo en interacción con los docentes y alumnos el 45.5% de los encuestados respondieron que siempre, siendo significativamente superior a las demás respuestas.

Tabla 3

Ayudo a mis colegas a solucionar sus problemas laborales presentados en la I.E.

	Administrativos		Alumnos		Directivos		Docentes		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
A veces	0	0.0	14	4.6	0	0.0	5	1.7	19	6.3
Casi nunca	1	0.3	14	4.6	0	0.0	4	1.3	19	6.3
Casi siempre	0	0.0	28	9.2	1	0.3	8	2.6	37	12.2
Siempre	10	3.3	171	56.4	2	0.7	45	14.9	228	75.2
Total	11	3.6	227	74.9	3	1.0	62	20.5	303	100.0

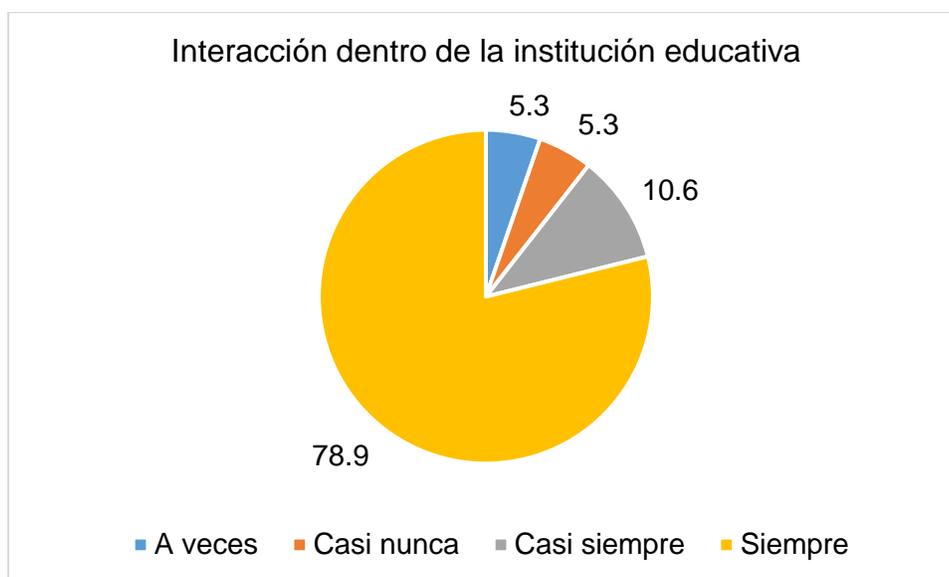


**Interpretación:** En la gráfica se observa el resultado sobre ayudo a mis colegas a solucionar sus problemas laborales presentados en la I.E., donde el 75.2% de la muestra respondieron siempre, siendo estadísticamente más significativo que las otras respuestas.

Tabla 4

Colaboro con mis colegas y alumnos para alcanzar el objetivo común.

	Administrativos		Alumnos		Directivos		Docentes		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
A veces	0	0.0	12	4.0	0	0.0	4	1.3	16	5.3
Casi nunca	1	0.3	12	4.0	0	0.0	3	1.0	16	5.3
Casi siempre	0	0.0	24	7.9	0	0.0	8	2.6	32	10.6
Siempre	10	3.3	179	59.1	3	1.0	47	15.5	239	78.9
Total	11	3.6	227	74.9	3	1.0	62	20.5	303	100.0

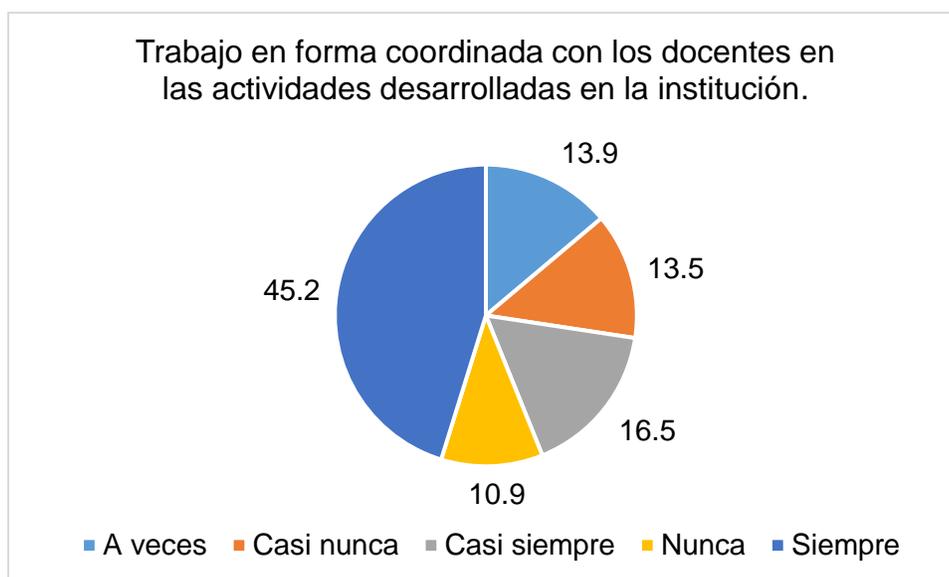


**Interpretación:** En la gráfica se observa el resultado Colaboro con mis colegas y alumnos para alcanzar el objetivo común, donde el 78.9% de los encuestados respondieron siempre siendo esta respuesta la de mayor significancia sobre las demás respuestas.

Tabla 5

Trabajo en forma coordinada con los docentes en las actividades desarrolladas en la institución.

	Administrativos		Alumnos		Directivos		Docentes		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
A veces	1	0.3	32	10.6	0	0.0	9	3.0	42	13.9
Casi nunca	1	0.3	31	10.2	0	0.0	9	3.0	41	13.5
Casi siempre	1	0.3	38	12.5	0	0.0	11	3.6	50	16.5
Nunca	0	0.0	25	8.3	0	0.0	8	2.6	33	10.9
Siempre	8	2.6	101	33.3	3	1.0	25	8.3	137	45.2
Total	11	3.6	227	74.9	3	1.0	62	20.5	303	100.0

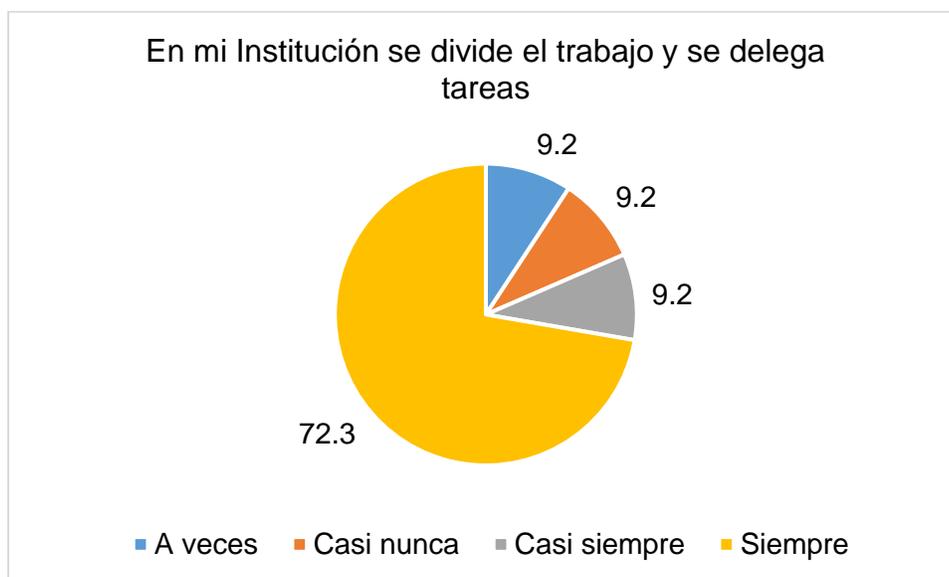


**Interpretación:** En la gráfica se observa el resultado sobre trabajo en forma coordinada con los docentes en las actividades desarrolladas en la institución, donde el 45.2% de los encuestados respondieron que siempre, respuesta que es significativamente superior que las demás respuestas.

Tabla 6

En mi Institución se divide el trabajo y se delega tareas

	Administrativos		Alumnos		Directivos		Docentes		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
A veces	1	0.3	21	6.9	0	0.0	6	2.0	28	9.2
Casi nunca	2	0.7	21	6.9	0	0.0	5	1.7	28	9.2
Casi siempre	0	0.0	21	6.9	1	0.3	6	2.0	28	9.2
Siempre	8	2.6	164	54.1	2	0.7	45	14.9	219	72.3
Total	11	3.6	227	74.9	3	1.0	62	20.5	303	100.0

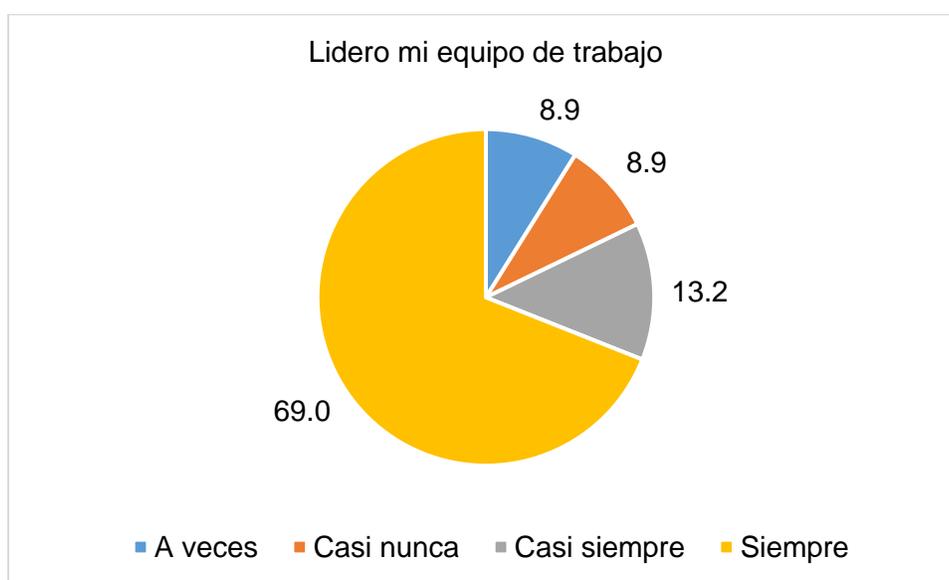


**Interpretación:** En la gráfica se aprecia el resultado sobre en mi Institución se divide el trabajo y se delega tareas, donde el 72.3% de los encuestados respondieron que siempre, siendo la respuesta con mayor significancia que las demás respuestas.

Tabla 7

Lidero mi equipo de trabajo con la finalidad de alcanzar el objetivo común.

	Administrativos		Alumnos		Directivos		Docentes		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
A veces	1	0.3	20	6.6	0	0.0	6	2.0	27	8.9
Casi nunca	2	0.7	20	6.6	0	0.0	5	1.7	27	8.9
Casi siempre	2	0.7	30	9.9	1	0.3	7	2.3	40	13.2
Siempre	6	2.0	157	51.8	2	0.7	44	14.5	209	69.0
Total	11	3.6	227	74.9	3	1.0	62	20.5	303	100.0

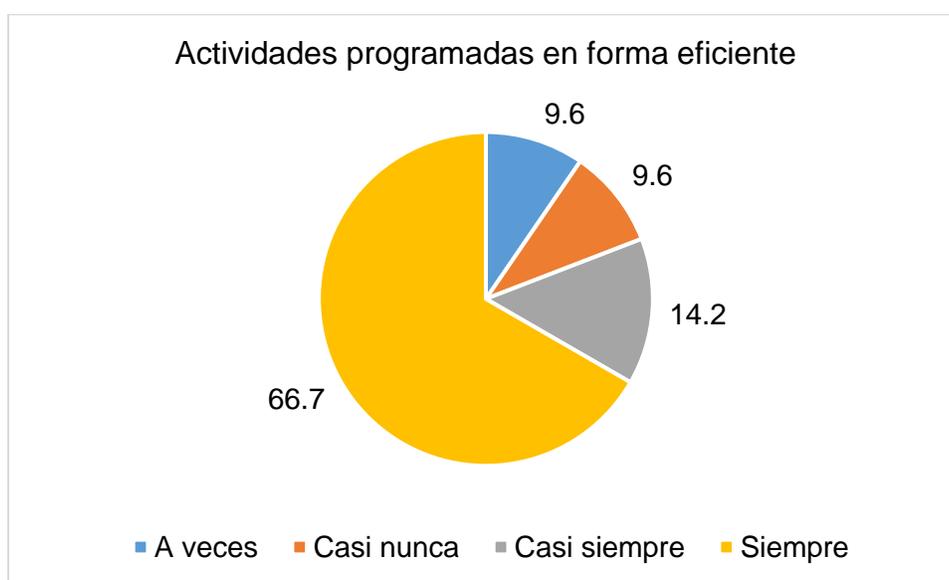


**Interpretación:** En la gráfica se presenta el resultado sobre lidero mi equipo de trabajo con la finalidad de alcanzar el objetivo común donde el 69.0% de la muestra respondieron que siempre, siendo la respuesta con mayor significancia estadística que las demás respuestas.

Tabla 8

Puedo expresar mis opiniones al interactuar con los docentes

	Administrativos		Alumnos		Directivos		Docentes		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
A veces	1	0.3	22	7.3	1	0.3	5	1.7	29	9.6
Casi nunca	1	0.3	22	7.3	0	0.0	6	2.0	29	9.6
Casi siempre	1	0.3	33	10.9	1	0.3	8	2.6	43	14.2
Siempre	8	2.6	150	49.5	1	0.3	43	14.2	202	66.7
Total	11	3.6	227	74.9	3	1.0	62	20.5	303	100.0



**Interpretación:** En la gráfica se presenta el resultado sobre puedo expresar mis opiniones al interactuar con los docentes, donde el 66.7% de los encuestados respondieron que siempre, siendo significativamente superior a las otras respuestas.

Tabla 9

Transmito ideas positivas al grupo para que tomen conciencia de su labor pedagógica

	Administrativos		Alumnos		Directivos		Docentes		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
A veces	1	0.3	32	10.6	0	0.0	9	3.0	42	13.9
Casi nunca	1	0.3	32	10.6	0	0.0	9	3.0	42	13.9
Casi siempre	2	0.7	31	10.2	0	0.0	9	3.0	42	13.9
Nunca	1	0.3	32	10.6	0	0.0	9	3.0	42	13.9
Siempre	6	2.0	100	33.0	3	1.0	26	8.6	135	44.6
Total	11	3.6	227	74.9	3	1.0	62	20.5	303	100.0



**Interpretación:** En la gráfica se presenta el resultado sobre transmito ideas positivas al grupo para que tomen conciencia de su labor pedagógica, donde el 44.6% respondieron que siempre, siendo significativamente superior a las demás respuestas.

Tabla 10

Mi grupo de trabajo muestra interés por el cumplimiento de los objetivos de la I.E.

	Administrativos		Alumnos		Directivos		Docentes		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
A veces	0	0.0	24	7.9	0	0.0	7	2.3	31	10.2
Casi nunca	1	0.3	24	7.9	0	0.0	6	2.0	31	10.2
Casi siempre	2	0.7	34	11.2	1	0.3	9	3.0	46	15.2
Siempre	8	2.6	145	47.9	2	0.7	40	13.2	195	64.4
Total	11	3.6	227	74.9	3	1.0	62	20.5	303	100.0

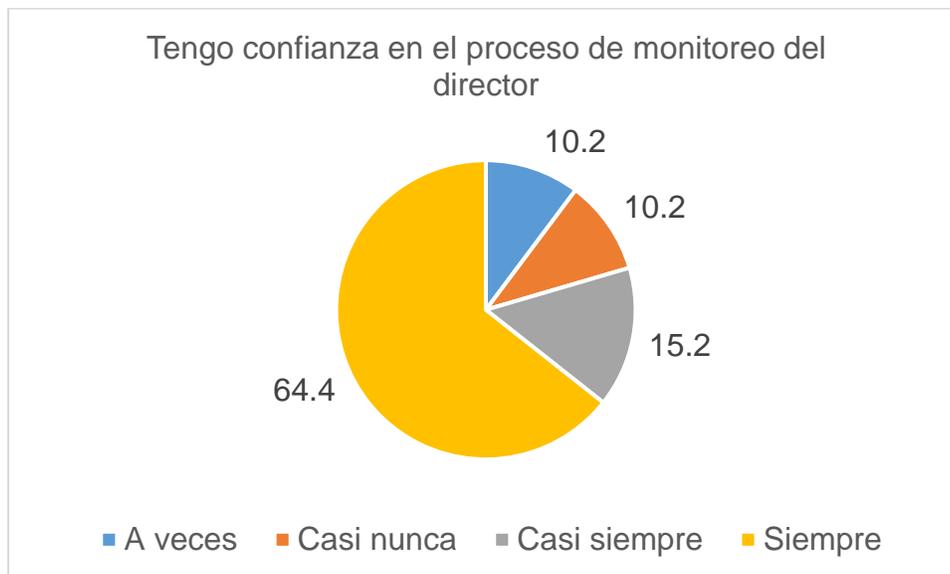


**Interpretación:** En la gráfica se presenta el resultado sobre mi grupo de trabajo muestra interés por el cumplimiento de los objetivos de la I.E., donde el 64.4% respondieron que sí, siendo la respuesta con mayor significancia estadística sobre las demás respuestas.

Tabla 11

Tengo confianza en el proceso de monitoreo del director porque se realiza a través de una ficha con ítems pertinentes para evaluar mi trabajo

	Administrativos		Alumnos		Directivos		Docentes		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
A veces	0	0.0	24	7.9	0	0.0	7	2.3	31	10.2
Casi nunca	1	0.3	24	7.9	0	0.0	6	2.0	31	10.2
Casi siempre	2	0.7	34	11.2	1	0.3	9	3.0	46	15.2
Siempre	8	2.6	145	47.9	2	0.7	40	13.2	195	64.4
Total	11	3.6	227	74.9	3	1.0	62	20.5	303	100.0

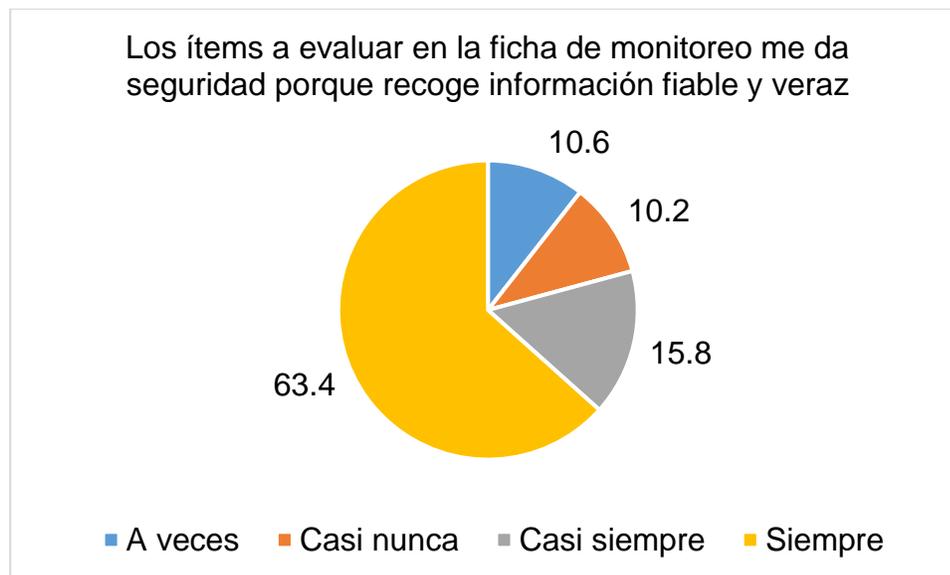


**Interpretación:** En la gráfica se presenta el resultado sobre tengo confianza en el proceso de monitoreo del director porque se realiza a través de una ficha con ítems pertinentes para evaluar mi trabajo, donde el 64.4% de los encuestados respondieron que sí, siendo significativamente relevante sobre las demás respuestas.

Tabla 12

Los ítems a evaluar en la ficha de monitoreo me da seguridad porque recoge información fiable y veraz

	Administrativos		Alumnos		Directivos		Docentes		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
A veces	1	0.3	24	7.9	0	0.0	7	2.3	32	10.6
Casi nunca	2	0.7	23	7.6	0	0.0	6	2.0	31	10.2
Casi siempre	3	1.0	35	11.6	1	0.3	9	3.0	48	15.8
Siempre	5	1.7	145	47.9	2	0.7	40	13.2	192	63.4
Total	11	3.6	227	74.9	3	1.0	62	20.5	303	100.0

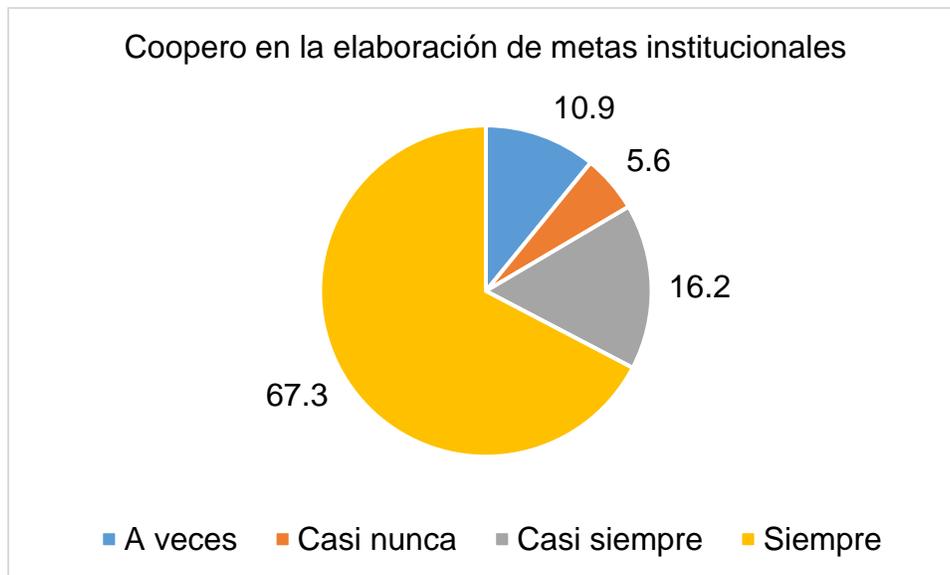


**Interpretación:** En la gráfica se presenta el resultado sobre los ítems a evaluar en la ficha de monitoreo me da seguridad porque recoge información fiable y veraz, el 63.4% de los encuestados respondieron que sí, encontrándose relevancia estadística sobre las demás respuestas.

Tabla 13

Coopero en la elaboración de metas institucionales

	Administrativos		Alumnos		Directivos		Docentes		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
A veces	2	0.7	24	7.9	0	0.0	7	2.3	33	10.9
Casi nunca	2	0.7	12	4.0	0	0.0	3	1.0	17	5.6
Casi siempre	3	1.0	36	11.9	1	0.3	9	3.0	49	16.2
Siempre	4	1.3	155	51.2	2	0.7	43	14.2	204	67.3
Total	11	3.6	227	74.9	3	1.0	62	20.5	303	100.0

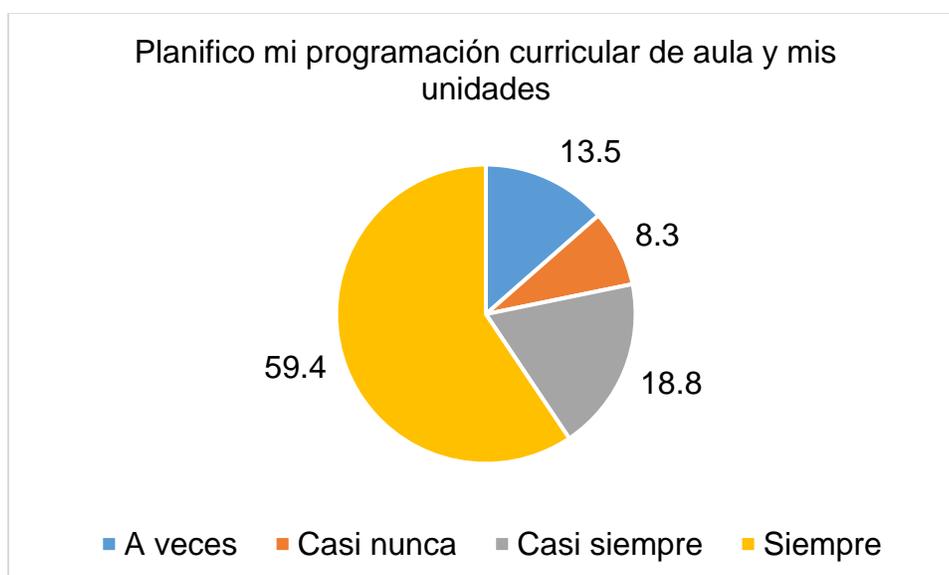


**Interpretación:** En la gráfica se presenta el resultado sobre coopero en la elaboración de metas institucionales, donde el 67.3% de los encuestados respondieron que sí, hallándose diferencia significativa sobre las demás respuestas.

Tabla 14

Planifico mi programación curricular de aula y mis unidades

	Administrativos		Alumnos		Directivos		Docentes		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
A veces	1	0.3	30	9.9	0	0.0	10	3.3	41	13.5
Casi nunca	2	0.7	18	5.9	0	0.0	5	1.7	25	8.3
Casi siempre	3	1.0	42	13.9	1	0.3	11	3.6	57	18.8
Siempre	5	1.7	137	45.2	2	0.7	36	11.9	180	59.4
Total	11	3.6	227	74.9	3	1.0	62	20.5	303	100.0

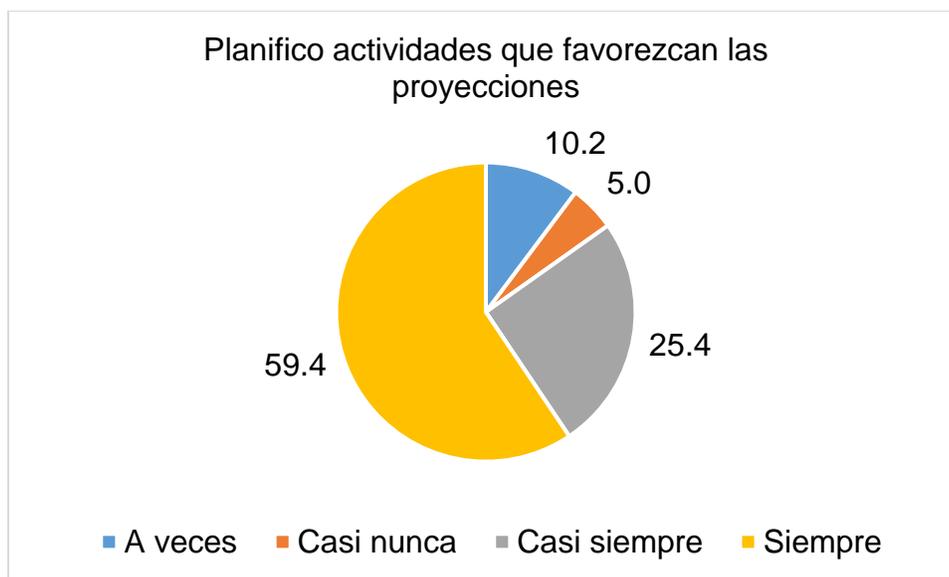


**Interpretación:** En la gráfica se presenta el resultado sobre planifico mi programación curricular de aula y mis unidades, donde el 59.4% de la muestra respondieron que sí, este resultado es significativamente superior a las demás respuestas.

Tabla 15

Planifico actividades que favorezcan las proyecciones con aportes para su comunidad planteadas en el Proyecto Educativo Institucional

	Administrativos		Alumnos		Directivos		Docentes		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
A veces	1	0.3	23	7.6	1	0.3	6	2.0	31	10.2
Casi nunca	0	0.0	11	3.6	1	0.3	3	1.0	15	5.0
Casi siempre	0	0.0	60	19.8	1	0.3	16	5.3	77	25.4
Siempre	10	3.3	133	43.9	0	0.0	37	12.2	180	59.4
Total	11	3.6	227	74.9	3	1.0	62	20.5	303	100.0

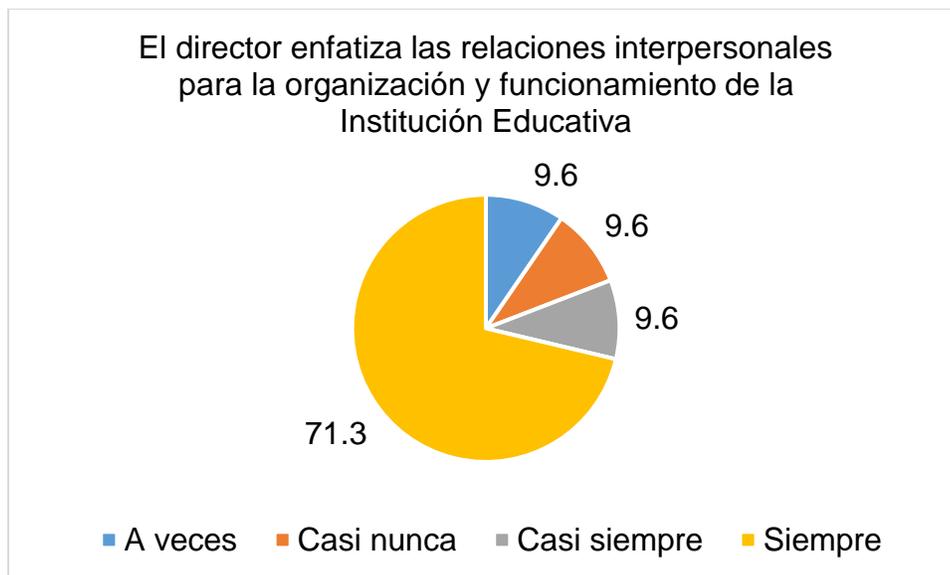


**Interpretación:** En la gráfica se presenta el resultado sobre planifico actividades que favorezcan las proyecciones con aportes para su comunidad planteadas en el Proyecto Educativo Institucional, en donde el 59.4% de la muestra respondieron que sí, hallándose relevancia significativa en la respuesta sobre las demás alternativas.

Tabla 16

El director enfatiza las relaciones interpersonales para la organización y funcionamiento de la Institución Educativa

	Administrativos		Alumnos		Directivos		Docentes		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
A veces	1	0.3	21	6.9	0	0.0	7	2.3	29	9.6
Casi nunca	2	0.7	21	6.9	0	0.0	6	2.0	29	9.6
Casi siempre	1	0.3	21	6.9	1	0.3	6	2.0	29	9.6
Siempre	7	2.3	164	54.1	2	0.7	43	14.2	216	71.3
Total	11	3.6	227	74.9	3	1.0	62	20.5	303	100.0

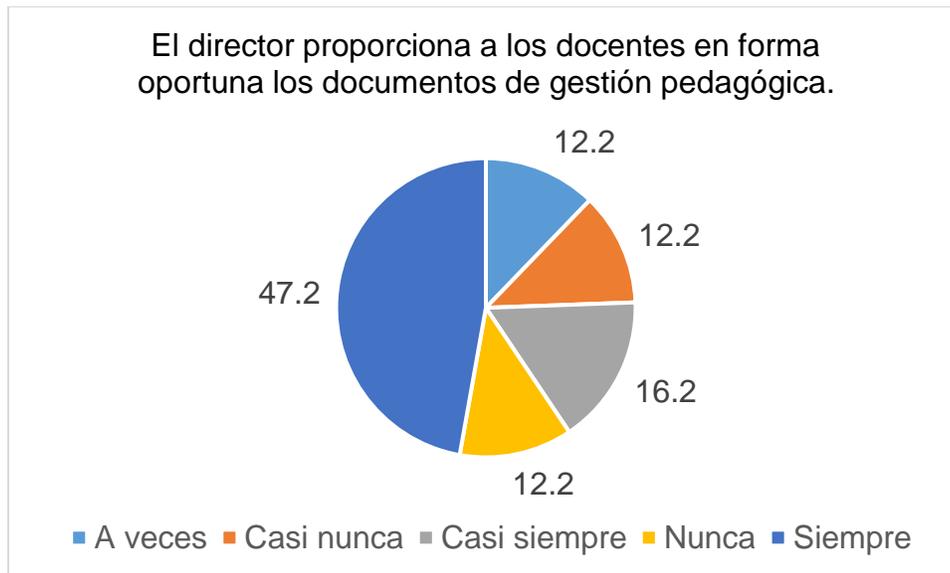


**Interpretación:** En la gráfica se presenta el resultado sobre el director enfatiza las relaciones interpersonales para la organización y funcionamiento de la Institución Educativa, donde el 71.3% de la muestra respondieron que sí, siendo significativamente superior a las demás respuestas.

Tabla 17

El director proporciona a los docentes en forma oportuna los documentos de gestión pedagógica.

	Administrativos		Alumnos		Directivos		Docentes		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
A veces	1	0.3	28	9.2	0	0.0	8	2.6	37	12.2
Casi nunca	1	0.3	28	9.2	0	0.0	8	2.6	37	12.2
Casi siempre	2	0.7	37	12.2	0	0.0	10	3.3	49	16.2
Nunca	1	0.3	28	9.2	0	0.0	8	2.6	37	12.2
Siempre	6	2.0	106	35.0	3	1.0	28	9.2	143	47.2
Total	11	3.6	227	74.9	3.0	1.0	62	20.5	303	100.0

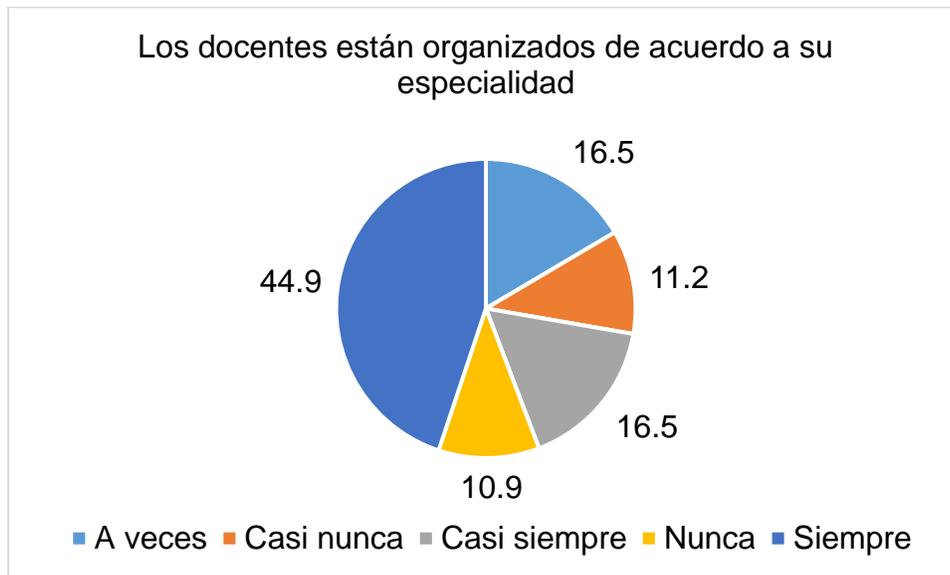


**Interpretación:** En la gráfica se presenta el resultado sobre el director proporciona a los docentes en forma oportuna los documentos de gestión pedagógica, donde el 47.2% de la muestra respondieron que sí, siendo significativamente superior a las de más respuestas.

Tabla 18

Los docentes están organizados de acuerdo a su especialidad.

	Administrativos		Alumnos		Directivos		Docentes		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
A veces	2	0.7	38	12.5	0	0.0	10	3.3	50	16.5
Casi nunca	1	0.3	26	8.6	0	0.0	7	2.3	34	11.2
Casi siempre	1	0.3	38	12.5	0	0.0	11	3.6	50	16.5
Nunca	1	0.3	25	8.3	0	0.0	7	2.3	33	10.9
Siempre	6	2.0	100	33.0	3	1.0	27	8.9	136	44.9
Total	11	3.6	227	74.9	3	1.0	62	20.5	303	100.0

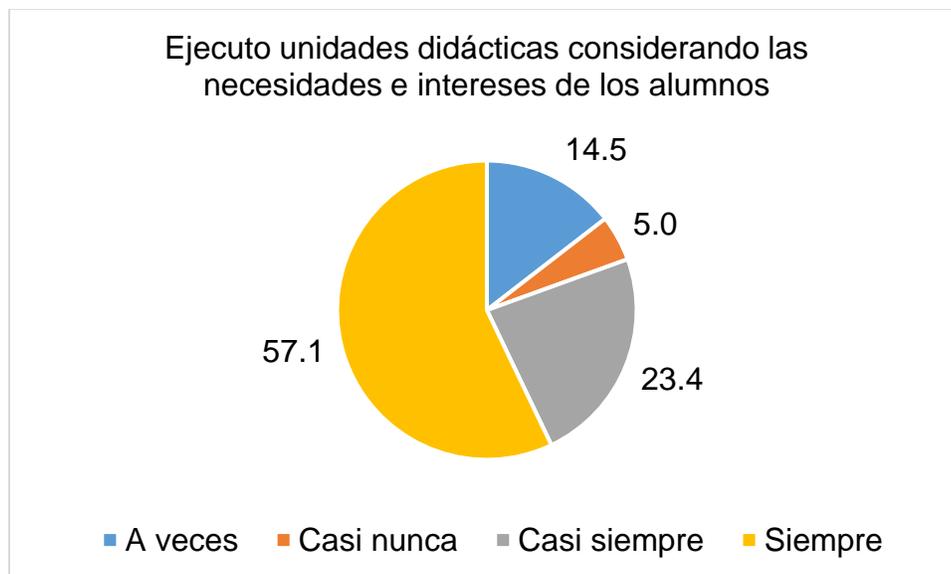


**Interpretación:** En la gráfica se presenta el resultado sobre Los docentes están organizados de acuerdo a su especialidad, donde el 44.9% de la muestra respondieron que sí, siendo esta respuesta significativamente superior a las demás respuestas.

Tabla 19

Ejecuto unidades didácticas considerando las necesidades e intereses de los alumnos

	Administrativos		Alumnos		Directivos		Docentes		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
A veces	1	0.3	33	10.9	1	0.3	9	3.0	44	14.5
Casi nunca	0	0.0	12	4.0	0	0.0	3	1.0	15	5.0
Casi siempre	0	0.0	55	18.2	0	0.0	16	5.3	71	23.4
Siempre	10	3.3	127	41.9	2	0.7	34	11.2	173	57.1
Total	11	3.6	227	74.9	3	1.0	62	20.5	303	100.0

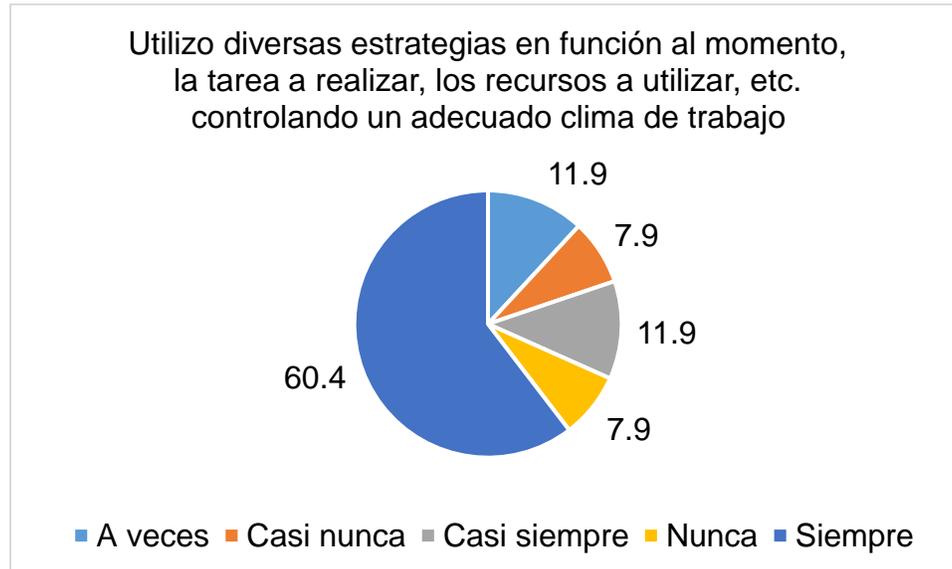


**Interpretación:** En la gráfica se presenta el resultado sobre ejecuto unidades didácticas considerando las necesidades e intereses de los alumnos, donde el 57.1% de los encuestados respondieron que sí. Siendo la respuesta significativamente superior a las demás respuesta.

Tabla 20

Utilizo diversas estrategias en función al momento, la tarea a realizar, los recursos a utilizar, etc. controlando un adecuado clima de trabajo.

	Administrativos		Alumnos		Directivos		Docentes		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
A veces	1	0.3	27	8.9	0	0.0	8	2.6	36	11.9
Casi nunca	0	0.0	18	5.9	0	0.0	6	2.0	24	7.9
Casi siempre	0	0.0	27	8.9	0	0.0	9	3.0	36	11.9
Nunca	0	0.0	18	5.9	0	0.0	6	2.0	24	7.9
Siempre	10	3.3	137	45.2	3	1.0	33	10.9	183	60.4
Total	11	3.6	227	74.9	3	1.0	62	20.5	303	100.0



**Interpretación:** En la gráfica se presenta el resultado sobre utilización de diversas estrategias en función al momento, la tarea a realizar, los recursos a utilizar, etc. controlando un adecuado clima de trabajo, donde el 60.4% de la muestra respondieron que sí, siendo la respuesta estadísticamente significativa a diferencia de las demás respuestas.

Tabla 21

Promuevo la innovación y el uso de diversos recursos didácticos.

	Administrativos		Alumnos		Directivos		Docentes		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
A veces	1	0.3	22	7.3	2	0.7	5	1.7	30	9.9
Casi nunca	0	0.0	11	3.6	0	0.0	4	1.3	15	5.0
Casi siempre	0	0.0	23	7.6	0	0.0	6	2.0	29	9.6
Nunca	1	0.3	11	3.6	0	0.0	3	1.0	15	5.0
Siempre	9	3.0	160	52.8	1	0.3	44	14.5	214	70.6
Total	11	3.6	227	74.9	3	1.0	62	20.46	303	100.0

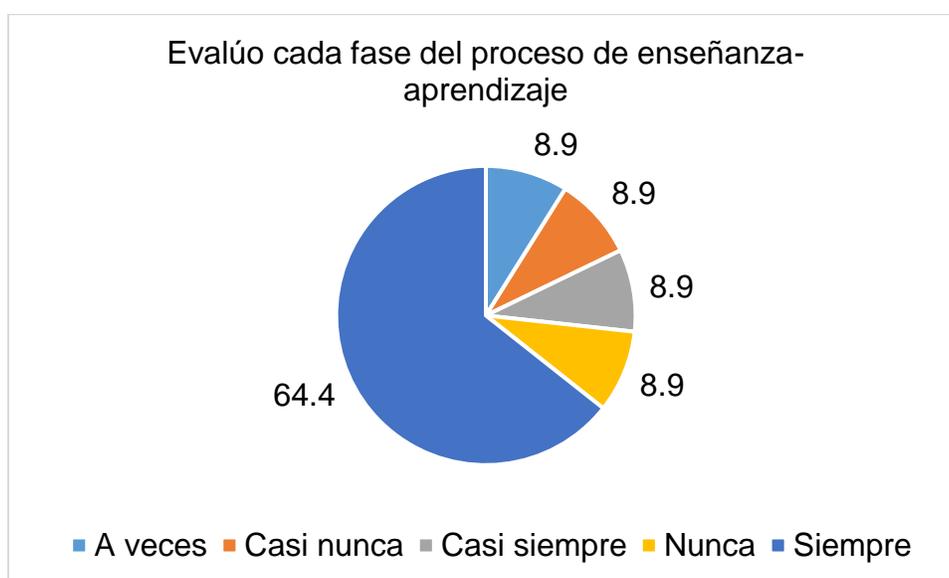


**Interpretación:** En la gráfica se presenta el resultado sobre promuevo la innovación y el uso de diversos recursos didácticos, donde el 70.5% de los encuestados respondieron que sí, siendo significativamente la respuesta superior a las de más.

Tabla 22

Evalúo cada fase del proceso de enseñanza-aprendizaje

	Administrativos		Alumnos		Directivos		Docentes		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
A veces	1	0.3	21	6.9	0	0.0	5	1.7	27	8.9
Casi nunca	2	0.7	20	6.6	1	0.3	4	1.3	27	8.9
Casi siempre	2	0.7	20	6.6	0	0.0	5	1.7	27	8.9
Nunca	2	0.7	20	6.6	0	0.0	5	1.7	27	8.9
Siempre	4	1.3	146	48.2	2	0.7	43	14.2	195	64.4
Total	11	3.6	227	74.9	3	1.0	62	20.5	303	100.0

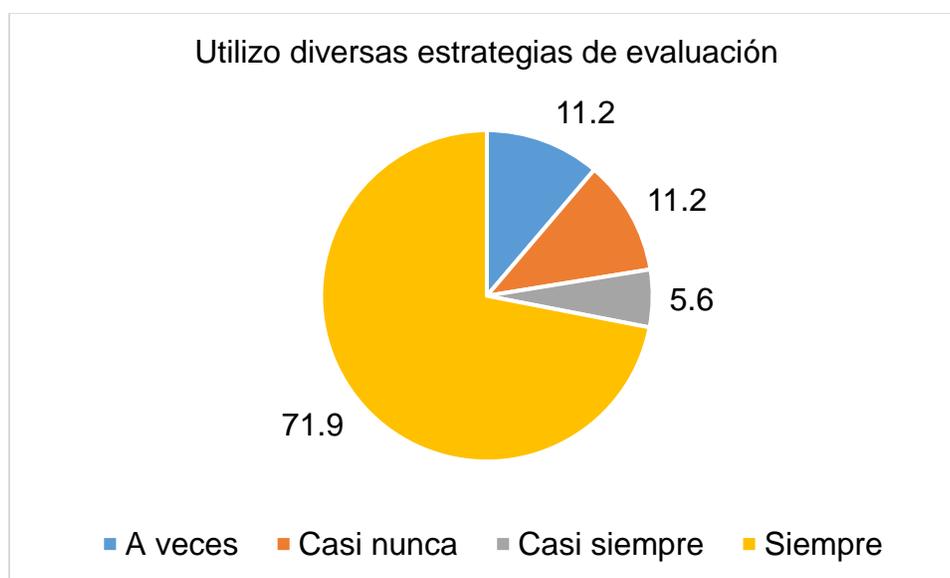


**Interpretación:** En la gráfica se presenta el resultado sobre Evalúo cada fase del proceso de enseñanza-aprendizaje, donde el 64.4% de los encuestados respondieron que sí, siendo estadísticamente la respuesta superior a las demás.

Tabla 23

Utilizo diversas estrategias de evaluación

	Administrativos		Alumnos		Directivos		Docentes		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
A veces	1	0.3	25	8.3	1	0.3	7	2.3	34	11.2
Casi nunca	1	0.3	25	8.3	0	0.0	8	2.6	34	11.2
Casi siempre	0	0.0	13	4.3	0	0.0	4	1.3	17	5.6
Siempre	9	3.0	164	54.1	2	0.7	43	14.2	218	71.9
Total	11	3.6	227	74.9	3	1.0	62	20.5	303	100.0

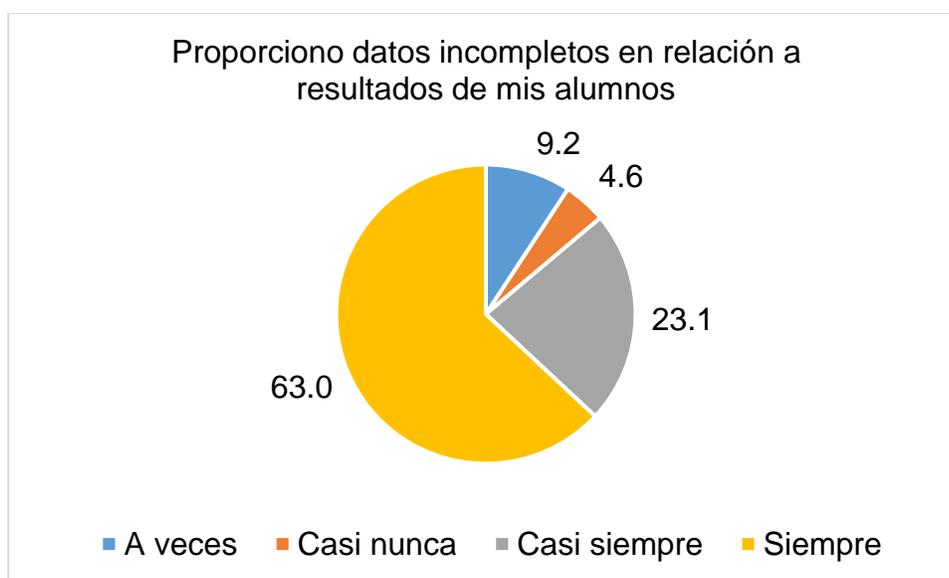


**Interpretación:** En la gráfica se presenta el resultado sobre Utilizo diversas estrategias de evaluación, donde el 71.9% de la muestra respondieron que sí, siendo estadísticamente el resultado superior a las demás respuestas.

Tabla 24

El estudiante se esfuerza por cumplir responsablemente con las actividades escolares

	Administrativos		Alumnos		Directivos		Docentes		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
A veces	1	0.3	21	6.9	0	0.0	6	2.0	28	9.2
Casi nunca	0	0.0	11	3.6	0	0.0	3	1.0	14	4.6
Casi siempre	4	1.3	51	16.8	0	0.0	15	5.0	70	23.1
Siempre	6	2.0	144	47.5	3	1.0	38	12.5	191	63.0
Total	11	3.6	227	74.9	3	1.0	62	20.5	303	100.0



**Interpretación:** En la gráfica se presenta el resultado sobre El estudiante se esfuerza por cumplir responsablemente con las actividades escolares, donde el 63.0% de los encuestados respondieron que sí, siendo esta respuesta estadísticamente superior a las demás respuestas.

## 6.2 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Luego de realizar el análisis se procedió a la discusión de los datos obtenidos sobre el trabajo: “el clima institucional en la gestión pedagógica de la institución educativa. Víctor Manuel Maúrtua, en el distrito de Parcona – Ica”, en relación al clima institucional - interacción personal sobre me siento motivado en la I.E. por el ejemplo y compromiso que muestra el director, teniendo una significancia estadística del 58.0%, así mismo sobre Realizo mis labores con entusiasmo en interacción con los docentes y alumnos los resultados muestran una significancia estadística del 45.5%, de otro lado sobre ayudo a mis compañeros en la solución de los problemas laborales que se presentan en la I.E., la importancia estadística es del 75.2%, sobre la interacción social en mi I.E. se realiza la división del trabajo y se encomienda las tareas se obtuvo un resultado significativo del 72.3%, sobre la cultura organizacional con relación a lidero mi equipo de trabajo con la finalidad de alcanzar el objetivo común el resultado estadístico fue elevado con un 69.0%; así mismo sobre la gestión pedagógica – planificación sobre sobre coopero en la elaboración de metas institucionales la relevancia significativa fue del 67.3%, en lo organizacional relacionado a los docentes están organizados de acuerdo a su especialidad el resultado estadístico fue del 44.9%, en la ejecución ante promuevo la innovación y el uso de diversos recursos didácticos el resultado fue estadísticamente elevado con un 70.5%, sobre la evaluación el estudiante se esfuerza por cumplir responsablemente con las actividades escolares con un resultado estadístico del 63.0%. Los resultados antes descritos guardan relación con los de Hurtado, N, Lancheros, R. (2016) Quien señaló en su informe de investigación que el fortalecimiento de la convivencia en los ciclos I y II sigue un proceso de tratar al ser humano como existencia social e individual, lo que permite la identificación de aciertos y errores a nivel de convivencia escolar. Por otro lado, Pàrraga, R. (2016). Sostiene que se tiene al liderazgo pedagógico que presenta buen nivel, así mismo en el clima organizacional y en cuanto al nivel de la gestión escolar en una IE Lima es alto

## CONCLUSIONES

1. De los resultados obtenidos en la afinidad que existe en ambas variables de la entidad educativa Víctor Manuel Maúrtua, en el paraje de Parcona – Ica, demostrándose que el entusiasmo, la interacción y relación significativa entre el jefe, docentes y alumnos es la adecuada con un 75.2% de la indicio.

2. A separar de los resultados obtenidos, extraemos conclusiones sobre la afinidad entre el ambiente institucional y la plan y gestión académica de la I.E. Víctor Manuel Maúrtua, ubicado en el distrito Parcona-Ica, ha limitado una relación destacado al encomendar en el recurso de hostigamiento del presidente y la apreciación de los registros de ojeo, generando una muestra de tranquilidad en el proceso de recolección de documentación confiable y plausible entre el 63.4% de docentes y alumnos.

3. A dividir de los resultados de la cálculo, extraemos conclusiones sobre la relación entre el atmósfera institucional y la implementación y gestión académica de la I.E. Víctor Manuel Maúrtua, ubicado en el paraje Parcona-Ica, tiene una relación destacado con la actitud positiva del 44,6% de los docentes de los encuestados en su ocupación maestro.

4. Tras sondear los resultados, se concluye que la relación entre el atmósfera institucional y la administración de la aprendizaje y el aprendizaje de la I.E. Víctor Manuel Maúrtua está ubicado dentro de la circunscripción del paraje Parcona-Ica. A través de la implementación de la dispositivo enseñante se consideran las necesidades

e intereses del 57,1% de la amago de estudiantes. Existe una afinidad significativa entre las variables.

5. Del análisis del estudio concluimos que la relación entre el clima institucional y la gestión de la evaluación y retroalimentación de la I.E. Víctor Manuel Maúrtua, en el distrito de Parcona – Ica existe relación significativa mediante el uso diversas estrategias pedagógicas sobre las funciones al instante, las tareas que se realizaran, y sobre el recurso a usar con los alumnos con un 60.4% de la muestra.

6. De las variables en estudio realizadas en la I.E. Víctor Manuel Maúrtua, en el distrito de Parcona – Ica existe relación significativa mediante la evaluación de las fases sobre los procesos de la enseñanza-aprendizaje en los alumnos en un 64.4% los encuestados.

## RECOMENDACIONES

1. En el entorno institucional y la gestión pedagógica son de decisivo cúspide en las instituciones educativas, recomendamos que los resultados de la estudio sobre estas variables sean comunicados entre el profesorado y los estudiantes disposición jerárquica para ayudarles a seguir progresando. ahora mismo. su desempeño en la consolidación.
2. Aconsejamos que la corporación lleve a estrinque negociaciones para mejorar aún más el entorno institucional y delegar el plan de entrenamiento de la corporación, lo que contribuirá al remedio continuo del desempeño del conjunto docente.
3. Se recomienda permutar opiniones y puntos de presencia sobre el entorno institucional y su afinidad con la administración del desempeño del adiestramiento de la institución educativa con el fin de mejorar la ingenuidad y eficiencia del desempeño profesor.
4. Los docentes de la institución educativa se proponen proyectar el recurso de aprendizaje de los estudiantes para contribuir a la mejora de la situación de la entidad y administrar el aprendizaje - enseñanza, recordando los resultados que desean lograr.
5. Se recomienda que los maestros fomenten la comienzo de aplomo y verosimilitud con sus compañeros y estudiantes para mejorar el ámbito de entrenamiento y delegar evaluaciones y comentarios a través de las metas de la escuela.
6. Considerando el ámbito que incentiva y gestiona la exploración para saber, es recomendable idear las habilidades de los estudiantes para obrar con conocimientos, habilidades y actitudes que permitan a los estudiantes enterarse el desarrollo de análisis.

## FUENTES DE INFORMACION

- Álvarez, C. (2003). Evaluación docente. Edit. San Marcos - Lima.
- Bolívar, A. (1999). Cómo optimizar las instituciones educativas. Síntesis educación. Didáctica y organización escolar. España.
- Brunet, L. (1987). “El clima de trabajo en las organizaciones”: Definición, Diagnóstico y Consecuencias. Editorial Trillas. México.
- Cabrera S. (2017). Cultura Organizacional y el desempeño Docente en el Instituto superior Pedagógico Publico Juan XXIII – Ica. Tesis Maestría. Universidad nacional “San Luis Gonzaga” de Ica. Ica, Perú.
- Córdova. F. (1999). Las evaluaciones de los alumnos: Una discusión abierta. Recuperado: <http://www.rieoei.org/deloslectores/1388Cordoba-Maq.pdf>
- Chaparro, J. (2017) Liderazgo directivo y Clima Institucional en la I.E “Fe y Alegría N° 25” San Juan de Lurigancho – 2016. Tesis doctoral. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú
- Chiavenato, I. (1994). Introducción a la Teoría General de la Administración. Tercera Edición. Edit. de Mc Graw Hill. México. D.F
- Egg. A. (2003). La ejecución. Recuperado de: <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/22037/Capitulo6.pdf>
- Furnham, A. (2000). Psicología Organizacional: Los Comportamientos de los Individuos en las instituciones. Cuarta Edición. Edit. Oxford University. Londres.
- Gallacher. M. (2011). Interacción de las personas dentro de la organización. .Recuperado de: <http://www.ucema.edu.ar/publicacion/download/documento/253.pdf>

- Grados, E. (2016). Efectos del programa de inteligencia emocional para la mejora del clima institucional de la institución educativa Santo Domingo de Guzmán Distrito de Chicama, Provincia de Ascope, 2014. Tesis Maestría. Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú
- Guerrero, k. (2014). Gestión pedagógica del docente para un proceso educativo de calidad en la escuela de educación básica “Carlos julio Arosemenatola” de la ciudad de Quevedo. Tesis Maestría. Universidad Regional Autónoma de los Andes. Quevedo, Ecuador
- Hopkins, D. y Reynolds, D. (2006). “The Past, Present and Future of School Improvement. British Educational Research Journal”.
- Hurtado, N, Lancheros, R. (2016). Estrategia de gestión educativa para fortalecer la convivencia, en estudiantes de ciclo I y II del Colegio Orlando Higueta Rojas IED. Bogotá, Colombia
- IPE-UNESCO (2000). “Planeamientos de la educación y sus Desafíos de la educación, 10 módulos destinados a los responsables de los procesos de las transformaciones educativas”. Buenos Aires: UNESCO.
- Loera, A. (2003). “Planeación estratégicas y políticas educativas, Documentos de trabajo”. México: SEP
- López-Delgado, J. (2017). Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la escuela Militar de Chorrillos. Tesis Maestría. Universidad de Piura. Lima, Perú

- Pacheco T. "Los procesos de innovación educativa. Su mediación institucional en Revista Latinoamericana de Estudios Educativos No. 1 CEE. Mexico 1991 (en prensa). Ver también Navarro M. Las implementaciones de innovaciones educativas una presentación bibliográfica". En Revista de la Educación Superior No. 47 ANUIES. Mexico, 1983 pp. 61- 76.
- Prado V. (2015). El modelo pedagógico como factor asociado al rendimiento de los alumnos de educación básicas primarias en la prueba saberes. Análisis hermenéutico cualitativo en la ciudad de Bogotá. Tesis Doctoral. UNED. Colombia
- Polanco C. (2014). El Clima y la Satisfacción Laboral en los (as) Docentes de Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortes. Tesis Maestría. Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán. Tegucigalpa M.D.C., México
- Pàrraga, R. (2016). Liderazgo pedagógico y clima organizacional con los compromisos de gestión escolar en Institución Educativa Lima 2016. Tesis doctoral. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú
- Rodríguez, (2008), Motivación y clima organizacional en instituciones educativas, Universidad Rafael Urdaneta
- Rodríguez (2001). Diagnóstico Organizacional. Editorial Alfa omega. México. D.F.
- Rodríguez, C. L. (2009). Gestiones pedagógicas de la I.E. México: Astra Ediciones.
- Rizo. M (2006). La comunicación interpersonal. Recuperado desde: [gmje.mty.itesm.mx/articulos3/articulo\\_4.htm](http://gmje.mty.itesm.mx/articulos3/articulo_4.htm)

- Reyes. A (2006). La organización. Recuperado de:  
<http://fcaenlinea.unam.mx/2006/1231/docs/unidad4.pdf>
- Sampieri H. y otros. “Metodologías de la investigación” Pp 161
- Sabogal (2011). “La comunicación y epistemología”. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque. Recuperado desde:
- Schein, E. (1988). La cultura empresarial y el liderazgo. Una visión dinámica. Plaza & Janes Editores. P.
- Silva, M. (1996), “El clima en las organizaciones”. Barcelona: EUB.
- Schön, D. (1987). Educating the reflexive practitioner. San Francisco, Jossey-Bass. Publicación en castellano (1992): “La formación de profesionales reflexivos”. Madrid, Paidós-MEC.
- Stephen, R. y Timothy, J. (2009). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación.
- Torres. E. (2005). “Hacia un modelo de evaluación del desempeño Profesional del profesor en Honduras”. Recuperado desde:  
[http://www.upnfm.edu.hn/bibliod/images/stories/Tesis/eda\\_ruth\\_torres](http://www.upnfm.edu.hn/bibliod/images/stories/Tesis/eda_ruth_torres)
- Vásquez B. (2017) Gestión Directoral y el clima institucional en la Instituciones Educativa superior de la provincia de Ica, 2014 – 2016. Tesis Maestría. Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica. Ica, Perú.

## ANEXOS

### Anexo 1: Formato de la Encuesta

#### CUESTIONARIO SOBRE: EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA. VICTOR MANUEL MAURTUA, EN EL DISTRITO DE PARCONA – ICA, 2017

La encuesta es anónima marque usted la respuesta que crea conveniente La información brindada por Ud. Será de carácter confidencial y solo para los fines de la investigación. Lee cada pregunta detenidamente, revisa todas las opciones y elige una respuesta que considere la correcta marcando con una (X).

**Ítems:** (1) SIEMPRE            (2) CASI SIEMPRE            (3) A VECES  
(4) CASI NUNCA    (5) NUNCA

Gracias por tu colaboración.

N°	CLIMA INSTITUCIONAL - INTERACCIÓN PERSONAL	1	2	3	4	5
1	Me siento motivado en mi trabajo por el ejemplo y compromiso que muestra el director					
2	Realizo mis labores con entusiasmo en interacción con los docentes					
3	Ayudo a mis colegas a solucionar sus problemas laborales presentados en la I.E.					

N°	<b>CLIMA INSTITUCIONAL - INTERACCIÓN PERSONAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
4	Colaboro con mis colegas para alcanzar el objetivo común					
5	Trabajo en forma coordinada con los docentes en las actividades desarrolladas en la institución.					
N°	<b>INTERACCIÓN SOCIAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
6	En mi Institución se divide el trabajo y se delega tareas					
7	Lidero mi equipo de trabajo con la finalidad de alcanzar el objetivo común.					
N°	<b>COMUNICACIONAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
8	Puedo expresar mis opiniones al interactuar con los docentes.					
9	Transmito ideas positivas al grupo para que tomen conciencia de su labor pedagógica.					
N°	<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
10	Mi grupo de trabajo muestra interés por el cumplimiento de los objetivos de la I.E.					
11	Tengo confianza en el proceso de monitoreo del director porque se realiza a través de una ficha con ítems pertinentes para evaluar mi trabajo.					
12	Los ítems a evaluar en la ficha de monitoreo me dan seguridad porque recoge información fiable y veraz.					

N°	<b>GESTION PEDAGOGICA - PLANIFICACIÓN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Coopero en la elaboración de metas institucionales.					
2	Planifico mi programación curricular de aula y mis unidades					
3	Planifico actividades que favorezcan las proyecciones con aportes para su comunidad planteadas en el PEI					
N°	<b>ORGANIZACIÓN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
4	El director enfatiza las relaciones interpersonales para la organización y funcionamiento de la Institución Educativa					
5	El director proporciona a los docentes en forma oportuna los documentos de gestión pedagógica.					
6	Los docentes están organizados de acuerdo a su especialidad.					
N°	<b>EJECUCIÓN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7	Ejecuto unidades didácticas considerando las necesidades e intereses de los alumnos					
8	Utilizo diversas estrategias en función al momento, la tarea a realizar, los recursos a utilizar, etc. controlando un adecuado clima de trabajo.					
9	Promuevo la innovación y el uso de diversos recursos didácticos.					
N°	<b>EVALUACIÓN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
10	Evalúo cada fase del proceso de enseñanza-aprendizaje.					
11	Utilizo diversas estrategias de evaluación.					
12	El estudiante se esfuerza por cumplir responsablemente con las actividades escolares					

## Anexo 2: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el clima institucional con la gestión pedagógica de la institución educativa Víctor Manuel Maúrtua, en el distrito de Parcona – Ica, 2017?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b> P.E 1: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima institucional con la gestión de la planificación académica de la institución educativa Víctor Manuel Maúrtua, en el distrito de Parcona – Ica, 2017? P.E 2: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima institucional con la gestión de la implementación académica de la institución educativa. Víctor Manuel Maúrtua, en el distrito de Parcona – Ica, 2017? P.E 3: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima institucional con la gestión del aprendizaje-enseñanza de la institución educativa. Víctor Manuel Maúrtua, en el distrito de Parcona – Ica, 2017? P.E 4: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima institucional con la gestión de la evaluación y retroalimentación de la institución educativa. Víctor Manuel Maúrtua, en el distrito de Parcona – Ica, 2017? P.E 5: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima institucional con la gestión de la investigación para el aprendizaje de la institución educativa. Víctor Manuel Maúrtua, en el distrito de Parcona – Ica, 2017?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> O.G.: Establecer la relación entre el clima institucional y la gestión pedagógica de la institución educativa. Víctor Manuel Maúrtua, en el distrito de Parcona – Ica, 2017</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b> O.E 1: Establecer la relación entre el clima institucional y la gestión de la planificación académica de la institución educativa. Víctor Manuel Maúrtua, en el distrito de Parcona – Ica, 2017 O.E 2: Establecer la relación entre el clima institucional y la gestión de la implementación académica de la institución educativa. Víctor Manuel Maúrtua, en el distrito de Parcona – Ica, 2017 O.E 3: Establecer la relación entre el clima institucional y la gestión del aprendizaje-enseñanza de la institución educativa. Víctor Manuel Maúrtua, en el distrito de Parcona – Ica, 2017 O.E 4: Establecer la relación entre el clima institucional y la gestión de la evaluación y retroalimentación de la institución educativa. Víctor Manuel Maúrtua, en el distrito de Parcona – Ica, 2017 O.E 5: Establecer la relación entre el clima institucional y la gestión de la investigación para el aprendizaje de la institución educativa. Víctor Manuel Maúrtua, en el distrito de Parcona – Ica, 2017</p>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL</b> Existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y la gestión pedagógica de la institución educativa. Víctor Manuel Maúrtua, en el distrito de Parcona – Ica, 2017</p> <p><b>HIPOTESIS ESPECÍFICAS</b> H.E 1: Existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y la gestión de la planificación académica de la institución educativa. Víctor Manuel Maúrtua, en el distrito de Parcona – Ica, 2017 H.E 2: Existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y la gestión de la implementación académica de la institución educativa. Víctor Manuel Maúrtua, en el distrito de Parcona – Ica, 2017 H.E 3: Existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y la gestión del aprendizaje-enseñanza de la institución educativa. Víctor Manuel Maúrtua, en el distrito de Parcona – Ica, 2017 H.E 4: Existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y la gestión de la evaluación y retroalimentación de la institución educativa. Víctor Manuel Maúrtua, en el distrito de Parcona – Ica, 2017 H.E 5: Existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y la gestión de la investigación para el aprendizaje de la institución educativa. Víctor Manuel Maúrtua, en el distrito de Parcona – Ica, 2017</p>	<p>Variable X: Clima Institucional</p> <p>Dimensiones: Proceso de dirección</p> <p>Variable Y: Gestión Pedagógica</p> <p>Dimensiones Gestión de la planificación académica Gestión de la implementación académica Gestión del aprendizaje-enseñanza Gestión de la evaluación y retroalimentación Gestión de la investigación</p>	<p><b>Enfoque:</b> <b>Tipo:</b> Aplicada</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p><b>Muestra:</b> 303 unidades muestrales</p> <p>Técnicas e Instrumentos: <b>Técnica:</b> Encuesta y cuestionario</p> <p><b>Instrumento:</b> Encuesta y ficha de entrevista</p>