

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN
Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA



GESTIÓN PEDAGÓGICA Y CLIMA INSTITUCIONAL EN UNA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA PROVINCIA PUERTO INCA
HUÁNUCO 2023

Tesis para obtener el grado académico de:
MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN: GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA

AUTORA

Br. Sienfuegos Montalvo, Yosseli Elena
<https://orcid.org/0000-0002-2857-1505>

ASESORA

Dra. Yllescas Rodriguez, Patricia Maribel
<https://orcid.org/0000-0002-4244-8167>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Liderazgo en educación

TRUJILLO - PERÚ
2025

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Jorge Luis Brenis Exebio,

Yo, Dra. Patricia Maribel Yllescas Rodriguez con DNI N°07266567, como asesora del trabajo de investigación titulado “GESTIÓN PEDAGÓGICA Y CLIMA INSTITUCIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA PROVINCIA PUERTO INCA HUÁNUCO 2023”, desarrollado por la egresada Yosseli Elena Sienfuegos Montalvo con DNI N°74161978, del Programa de Maestría en: EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA.

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicos, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Dra. Patricia Maribel Yllescas Rodriguez

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, SJ

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. ROMY ANGELICA DIAZ FERNANDEZ

Vicerrectora Académica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Vicerrectora de Investigación

DR. JORGE LUIS BRENIS EXEBIO

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REÁTEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

A Dios, por darme la fortaleza necesaria para ir venciendo todos y cada uno de los obstáculos presentados en el camino para llegar a esta gran meta con satisfacción y orgullo.

A mis padres por sus grandes consejos, quienes están pendiente de cada uno de mis pasos lo cual son mi orgullo y pieza fundamental en esta meta.

A mis hijas Milagros y Mariory, quienes son la fuente de mi inspiración y superación en mi formación profesional.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por la vida, salud, sabiduría y mucha fortaleza y ser nuestro guía para alcanzar esta meta.

A mis padres quienes me impulsaron a seguir adelante; a mi pareja y mis hijas por su comprensión, su estímulo constante y su apoyo incondicional a lo largo de mis estudios.

Al asesor de nuestra investigación, el cual pertenece de la Escuela de Humanidades de la Universidad Católica de Trujillo, por sus orientaciones durante el desarrollo de esta investigación.

A la Universidad Católica de Trujillo, por ser nuestro segundo hogar, por todos los conocimientos adquiridos durante los años de estudios, a los buenos docentes por compartir sus conocimientos.

Y a todas las personas de una u otra forma me apoyaron en la realización de este trabajo.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Yosseli Elena Sienfuegos Montalvo con DNI N°74161978, egresada del Programa de Estudios de Posgrado de la Maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Universidad y por la Escuela de Posgrado, para la elaboración, presentación y sustentación de la Tesis: “GESTIÓN PEDAGÓGICA Y CLIMA INSTITUCIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA PROVINCIA PUERTO INCA HUÁNUCO 2023”, siendo un total de 96 páginas en las que incluye 6 tablas y 5 figuras, más un total de páginas en anexos

Se deja constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, se garantiza que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

La autora



Yosseli Elena Sienfuegos

DNI N°74161978

ÍNDICE

Declaratoria de Originalidad.....	ii
Autoridades universitarias.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Declaratoria de autenticidad	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
II. METODOLOGÍA.....	37
2.1 Enfoque, tipo	37
2.2 Diseño de investigación	37
2.3 Población, muestra y muestreo	38
2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos	39
2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información	39
2.6 Aspectos éticos en investigación.....	40
III. RESULTADOS	41
IV. DISCUSIÓN	47
V. CONCLUSIONES.....	53
VI. RECOMENDACIONES.....	54
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	55
ANEXOS	58
ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información	58
ANEXO 2: Ficha técnica	62
ANEXO 3: Operacionalización de variables	64
ANEXO 4: Carta de presentación.....	67
ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos	68
ANEXO 6: Consentimiento informado (mayores de edad) o Asentimiento informado (menores de edad)	69
ANEXO 7: Matriz de consistencia.....	75
ANEXO 8: Validación de instrumentos.....	78
ANEXO 9: Reporte Turnitin	96

RESUMEN

El propósito de este estudio es investigar la relación entre la Gestión pedagógica y el Clima institucional en una institución educativa en Puerto Inca, Huánuco, en el año 2023. El enfoque utilizado fue cuantitativo, específicamente correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal. La muestra consistió en 50 docentes. Se emplearon instrumentos para recopilar datos sobre la Gestión pedagógica y el clima institucional. Para evaluar las hipótesis, se utilizó la prueba correlacional de Spearman. Los resultados indicaron una relación significativa entre la Gestión pedagógica y el clima institucional. Se concluyó que existe una correlación positiva alta, con un valor de $p = ,865$ y un nivel de significancia menor al 1% ($p < ,01$), lo que llevó al rechazo de la hipótesis nula al compararlo con el nivel de significancia estándar de ,05.

Palabras clave: Gestión, Pedagógica, Clima, Institucional.

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate the relationship between Pedagogical Management and Institutional Climate in an educational institution in Puerto Inca, Huánuco, in the year 2023. The approach used was quantitative, specifically correlational, with a non-experimental cross-sectional design. The sample consisted of 50 teachers. Instruments were used to collect data on pedagogical management and the institutional climate. To evaluate the hypotheses, Spearman's correlational test was used. The results indicated a significant relationship between pedagogical management and the institutional climate. It is concluded that there is a high positive assessment, with a value of $\rho = .865$ and a significance level of less than 1% ($p < .01$), which led to the rejection of the null hypothesis when comparing it with the standard significance level. of .05.

Keywords: management, pedagogical, climate, institutional

I. INTRODUCCIÓN

Desde el contexto internacional, Gonzáles (2020) mencionó que las instituciones vienen atravesando varias situaciones de problemas originados debido a la crisis de la gestión pedagógica desde décadas pasadas. La problemática actual se manifiesta en las instituciones educativas debido, en gran medida, a la falta de fortaleza y empoderamiento en la gestión pedagógica. Esta debilidad, que es evidente en diversas instituciones, provoca anualmente la incapacidad para alcanzar plenamente metas, objetivos y planes previamente establecidos. A su vez, esto desencadena una desorganización, escasa comunicación, falta de Gestión pedagógica y contribuye al deterioro de las interacciones personales entre los individuos dentro de la entidad.

En este contexto, la gestión pedagógica eficaz se destaca por la capacidad diaria del líder para dirigir los intentos o acciones de las personas en dirección a objetivos concretos, motivándolos a trabajar con actitud positiva y energía. (Bazo, 2019). Por lo tanto, se resalta la importancia de la gestión pedagógica en las instituciones educativas para lograr una guía de calidad, orientación, motivación e incentivo para todos los miembros, generando así un ambiente institucional positivo y orientado en dirección a la consecución de metas y objetivos. En esta perspectiva, se comprende la importancia de las habilidades de liderazgo en la creación de ambientes laborales estimulantes que promuevan el crecimiento y desarrollo de los colaboradores.

Asimismo, gestión pedagógica constituye lo necesario para la buena convivencia de los individuos en las instituciones educativas, incluso con miras a mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje. En otras palabras, tanto la gestión pedagógica como el clima institucional emergen como elementos fundamentales dentro de una institución educativa, generando un impacto positivo en la comunidad educativa. Aunque algunas instituciones están adoptando esta nueva tendencia en sus políticas de desarrollo, de acuerdo con Unesco (5050), la gestión pedagógica enfrenta desafíos comunes en diversos países, ya que la descentralización y la autonomía han experimentado un aumento. Esto crea oportunidades para que la educación a nivel global implemente acciones más efectivas para alcanzar los objetivos, visiones y misiones establecidos por cada institución.

Desde el contexto nacional, Urbina (2019) precisó que gestión pedagógica contribuye al éxito institucional. Expresado de otra forma, las consecuencias que se podrían manifestar, de no efectuar un planteamiento que apunte a mejorar gestión pedagógica y el buen clima

institucional, afectaría la Gestión pedagógica que iría en retroceso teniendo en cuenta algunos estándares de control de calidad educativa sobre temas de gestión de calidad.

Además, la Educación Básica Regular en el Perú no comparte plenamente una comprensión unificada acerca del concepto de gestión pedagógica. Esto se atribuye a la presencia de un contexto en el cual la ausencia de diálogo, la comunicación deficiente, la gestión pedagógica, el ambiente institucional, las expresiones, los gestos y el lenguaje, son especialmente notorios en las instituciones educativas, contribuyen a la ausencia de conexiones permanentes entre líderes y liderados. A pesar de que se busca diariamente un ideal marcado por la paz, la comprensión, la armonía y la esperanza para todos, la experiencia y la realidad indican lo contrario. En esta situación, la gestión pedagógica y el ambiente institucional se fusionan en una alianza a favor de las instituciones y las naciones.

A nivel local, en una I.E situada en el distrito de Puerto Inca, tanto la administración pedagógica y el ambiente institucional experimentan irregularidades, especialmente en lo referente al trabajo colaborativo. Este se realiza sin una organización adecuada en el calendario escolar y comunal. Un aspecto significativo que aún no se ha tratado de manera efectiva es el fomento de relaciones interpersonales entre el director y los miembros de la institución educativa. Esto se debe a la carencia de lugares de relación continuos, como tiempo de colaboración, juntas de coordinación y equipo dirigente, pero también la contribución en diversas actividades y eventos a lo largo del año académico. Esta situación plantea la siguiente cuestión.

En lo que corresponde a la interrogante de la investigación se ha planteado la siguiente ¿Qué relación hay entre gestión pedagógica y clima institucional en una I.E de Puerto Inca Huánuco 2023? Específicamente las dimensiones ¿Cuál es la correlación entre la administración educativa y la participación laboral en una institución educativa de la provincia de Puerto Inca, Huánuco, en el año 2023? ¿Cómo se relaciona la administración educativa con Autorrealización en una institución educativa de la provincia de Puerto Inca, Huánuco, en el año 2023? ¿Cuál es la relación entre la gestión pedagógica y la comunicación en una institución educativa de la provincia de Puerto Inca, Huánuco, en el año 2023? ¿Cuál es la relación entre la administración educativa y la supervisión en una institución educativa de la provincia de Puerto Inca, Huánuco, en el año 2023?

Este proyecto se justifica tanto a nivel metodológico como práctico. Desde un punto de vista metodológico, busca proporcionar una comprensión más profunda sobre la importancia de adoptar nuevas estrategias que fortalezcan la gestión pedagógica y el clima institucional. Estos aspectos son fundamentales ya que influyen significativamente en el compromiso

laboral, ayudando a resolver problemas y mejorando el desempeño de todos los miembros de la institución. Además, promueve relaciones basadas en el respeto, la solidaridad, la comunicación, el compromiso y la Gestión pedagógica. Los resultados obtenidos servirán como base para futuras investigaciones, contribuyendo así a encontrar soluciones relevantes para muchas instituciones educativas.

En cuanto a la justificación práctica, aborda la problemática actual que afecta al sector educativo, el cual no está exento de dicha realidad. Muchas instituciones educativas se ven obligadas a fortalecer su gestión pedagógica como medio para guiar y dirigir, siendo un factor crucial para el funcionamiento adecuado del clima institucional y la mejora de la calidad educativa. Esto implica crear un ambiente caracterizado por el respeto, la comunicación, el crecimiento organizacional y la Gestión pedagógica, con el objetivo de mejorar la interacción y el ambiente laboral entre los miembros. Se destaca la necesidad de ofrecer incentivos, reconocimientos y condiciones laborales favorables, aspectos que influyen positivamente en el desarrollo personal, profesional e institucional. Además, se observa una carencia de estos incentivos y reconocimientos en muchas instituciones educativas. Asimismo, se sugiere que las capacitaciones proporcionadas por la UGEL se realicen de manera continua, abordando temas relevantes y adaptándose a los cambios y desafíos actuales en el ámbito de la educación peruana para favorecer y mejorar la calidad educativa.

Se justifica a nivel teórico porque aborda lagunas de conocimiento. Como tal, representa una reflexión consciente y cognitiva que busca favorecer los temas y objetivos precisos identificados en el análisis. Una vez más, esto tiene sentido porque los hallazgos ayudarán a dar forma a ideas y recomendaciones que ayudarán a desarrollar los puntos de vista y perspectivas personales de los docentes y su compromiso con el aprendizaje. Por esta razón, la investigación educativa muestra que los docentes líderes necesitan brindar una enseñanza básica de la mejor calidad en todos los niveles funcionales con excelentes resultados que muestren la relación entre los hallazgos de la investigación y la teoría discutida.

Se justifica a nivel social porque considera los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, ya que el clima institucional influye directamente en la consecución de varios de estos objetivos. ODS 4: Educación de calidad: Un clima institucional positivo fomenta un entorno de aprendizaje inclusivo, colaborativo y efectivo, contribuyendo al logro de una educación de calidad. ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico: El bienestar en el ambiente laboral mejora la productividad y la satisfacción de los trabajadores, promoviendo condiciones laborales decentes. DS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas: Un

clima institucional adecuado fortalece la confianza, la equidad y la cohesión social en organizaciones, generando instituciones más resilientes y eficaces.

El análisis del clima institucional permite diagnosticar barreras sociales, culturales y organizacionales que limitan el desarrollo humano y económico, aportando a la implementación de políticas y estrategias alineadas con la Agenda 2030. Esto beneficia a las comunidades y promueve un cambio sostenible en las dinámicas institucionales.

La formulación del objetivo general fue determinar la relación entre gestión pedagógica y clima institucional en una institución educativa de la provincia Puerto Inca Huánuco 2023. Los objetivos específicos fueron Determinar la relación que existe entre gestión pedagógica y el involucramiento laboral en una institución educativa de la provincia Puerto Inca Huánuco 2023. Establecer la relación que existe entre gestión pedagógica y Autorrealización, en una institución educativa de la provincia Puerto Inca Huánuco 2023. Identificar la relación que existe entre gestión pedagógica y la comunicación en una institución educativa de la provincia Puerto Inca Huánuco 2023. Determinar la relación que existe entre gestión pedagógica y la supervisión, en una institución educativa de la provincia Puerto Inca Huánuco 2023.

El marco teórico, en cuanto a los antecedentes del problema a nivel mundial, Contreras y Jiménez (2020) realizaron un estudio denominado "Liderazgo y ambiente institucional en una institución educativa en Cundinamarca, Bogotá - Colombia", con el propósito de examinar minuciosamente la gestión pedagógica de los directivos y el entorno institucional en una escuela de educación básica, así como la formulación de pautas para una propuesta de intervención educativa. El enfoque cuantitativo y el diseño descriptivo correlacional son útiles para obtener una comprensión cuantitativa de las relaciones entre diferentes variables en un entorno educativo. La población de interés abarcó a estudiantes, directivos y personal administrativo. Por otro lado, la muestra se organizó de manera estratégica, incluyendo a 130 participantes, entre estos 101 alumnos, 25 docentes y 4 administrativos. En términos de liderazgo, la tendencia porcentual revela que únicamente el directivo N°2 alcanzó un 42.7% de liderazgo considerado deseable, destacando que este es el único entre los directivos que no tiene vínculos familiares con los propietarios de la institución. Es relevante señalar que los otros directivos, quienes son familiares y dos de ellos (N°3 y N°4) han estado presentes desde la fundación del colegio, muestran calificaciones bajas en liderazgo deseable a pesar de su prolongada trayectoria. La segunda generación de líderes (N°1 y N°5), aunque jóvenes, ya ostentan funciones de poder, lo cual constituye un aspecto que requiere intervención urgente, dado los elevados índices de liderazgo no deseable. Analizando el promedio general, se evidencia que el 46% de los estudiantes, prevalece un liderazgo considerado no deseable. En

conclusión, se determinó que la institución enfrenta ciertas dificultades en relación con la gestión pedagógica y presenta problemas en el clima institucional que deben abordarse y mejorar de manera prioritaria. La percepción de la gestión pedagógica es percibida como distante y desconectada del entorno de la institución educativa mencionada.

Hermosilla y Amutio (2020) el objetivo de este proyecto era evaluar si la gestión pedagógica transformacional en empresas ubicadas en la región septentrional de España, particularmente en el País Vasco y Navarra, estaba estrechamente relacionado con la percepción de los seguidores en términos de: a) complacencia con el líder, b) eficacia del líder y c) motivación en el desempeño laboral. Se comparó con otras formas de liderazgo. Los resultados mostraron correlaciones que indicaron que estas asociaciones eran más sólidas que las correlaciones entre liderazgo transformacional y satisfacción, así como entre liderazgo transformacional y motivación. Para los directivos, la relación con la motivación fue más fuerte en la gestión pedagógica transformacional en comparación con la gestión pedagógica transaccional. La muestra incluyó a 47 directivos y 107 subordinados de varias entidades en el norte de España, específicamente en el País Vasco y Navarra. Entre las conclusiones relevantes del estudio se destaca la observación de que los directivos comparten estilos de liderazgo y efectividad más estrechamente asociados con un entorno laboral positivo, satisfacción y motivación. Este fenómeno podría estar arraigado en la cultura organizacional del contexto de la muestra. Sin embargo, se señala que los líderes que adoptan un enfoque transformacional y buscan guiar hacia el cambio experimentan una alta aceptación de sus propuestas, generando identificación y confianza entre las personas, especialmente en situaciones de cambio e incertidumbre.

Saravia (2020) realizó una investigación bajo el título "Caracterización de los tipos de liderazgo implementados por directores de escuelas eficaces en el área metropolitana de Caracas" en la Universidad Católica Andrés Bello de Caracas. La finalidad principal de este estudio fue identificar los variados tipos de liderazgo empleados en cuatro escuelas eficaces ubicadas en el área metropolitana de Caracas. La metodología adoptada se centró en enfoques cuantitativos, enfocándose en la medición de factores vinculados al liderazgo en el contexto de las escuelas eficaces. A pesar de que el diseño propuesto fue descriptivo, se integraron elementos de análisis cualitativo para lograr una comprensión más profunda de la problemática. Las conclusiones resaltan que, mediante la acción pedagógica y la intervención de los profesores, la institución se dedica a abordar aspectos que promueven la vida social de los individuos. La tesis explora los tipos de liderazgo utilizados por los directores para llevar a cabo una gestión administrativa efectiva en la institución, ya que de ellos depende el desarrollo

integral de la misma. Su responsabilidad radica en guiar a todos los miembros del cuerpo docente y a los alumnos para lograr un desarrollo óptimo en la institución.

A nivel nacional, Murrugarra (2020) desarrolló la tesis titulada "El clima organizacional y la gestión pedagógica", utilizando una metodología descriptiva-correlacional. La población estuvo constituida por 80 docentes, y el instrumento empleado fue un cuestionario estructurado. Los hallazgos principales señalaron que una mejora en la labor institucional educativa tiene un impacto directo en la mejora del clima organizacional y la gestión pedagógica, favoreciendo un entorno educativo más efectivo.

Sulca (2021) realizó un estudio titulado "Gestión pedagógica y educación virtual durante la pandemia", utilizando una metodología cuantitativa, correlacional y no experimental. La investigación mostró un nivel de correlación bajo entre las variables ($Rho\ Spearman = 0.079$), lo que indica que la relación es mínima. A pesar de esto, Sulca concluyó que una gestión pedagógica más efectiva podría contribuir a mejorar la calidad de la educación virtual durante situaciones excepcionales, como la pandemia, asegurando mejores oportunidades de aprendizaje para los estudiantes.

Quispe (2021) llevó a cabo una investigación sobre "Gestión pedagógica docente y adecuación curricular", adoptando un enfoque cuantitativo correlacional. La muestra estuvo compuesta por 102 estudiantes, y los resultados evidenciaron una relación muy baja entre las variables ($Rho\ Spearman = 0.03$). Sin embargo, Quispe concluyó que una adecuada gestión pedagógica contribuye a ofrecer un servicio educativo óptimo, centrado en atender las necesidades de los educandos.

Ruiz (2019) investigó la relación entre "Gestión pedagógica y gestión administrativa" utilizando una metodología correlacional, no experimental y transaccional. La muestra incluyó a 51 docentes, y se utilizó un instrumento validado para medir las variables. Los resultados indicaron un nivel de relación muy alta entre la gestión pedagógica y administrativa, destacando que una adecuada coordinación entre ambas áreas es fundamental para el éxito de las instituciones educativas.

Espinoza (2020) se centra en la gestión pedagógica y el clima institucional en centros educativos iniciales específicas. La relación entre el clima institucional y diversas variables relacionadas con la gestión educativa. Emplea un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional y analítico, utilizando pruebas específicas para medir la gestión pedagógica y el clima institucional, según las directrices del Ministerio de Educación.

Por otro lado, Chaparro (2020) también opta por un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y transversal, utilizando cuestionarios para evaluar las variables en los

profesores de la institución estudiada. Concluye que existe una relación significativa entre las variables estudiadas y el clima institucional. Esto sugiere la importancia de factores como la gestión pedagógica y la gestión pedagógica en la creación de un entorno institucional positivo en el contexto educativo. En consecuencia, se llegó a la conclusión de que las características más sobresalientes de la gestión pedagógica están directamente vinculadas con el nivel de desempeño dentro del clima institucional.

A nivel local, Gavino (2019) llevó a cabo su tesis titulada "Cultura organizacional y clima institucional en las instituciones educativas de Puerto Súngaro, Puerto Inca, Huánuco 5050", con el propósito de analizar la relación entre la cultura organizacional y el clima institucional en las instituciones educativas de Puerto Súngaro, Puerto Inca, Huánuco. El tema es interesante y relevante para comprender cómo la cultura organizacional influye en el clima institucional en el contexto específico de las instituciones educativas en Puerto Súngaro, Puerto Inca, Huánuco. Comienza revisando la literatura existente sobre cultura organizacional y clima institucional en el ámbito educativo. Identifica estudios previos que hayan abordado temas similares y analiza sus hallazgos. Esto te proporcionará una base sólida para tu propia investigación y te ayudará a identificar posibles brechas en el conocimiento. Los objetivos de investigación y pregunta(s) de investigación. Las metodologías para recopilar datos (por ejemplo, encuestas, entrevistas, observación) y cómo planeas analizar esos datos. Asegúrate de obtener las aprobaciones necesarias de las autoridades pertinentes para llevar a cabo tu investigación en las instituciones educativas de Puerto Súngaro. Una combinación de métodos cuantitativos y cualitativos para recopilar datos sobre la cultura organizacional y el clima institucional. Asegúrate de obtener el consentimiento informado de los participantes y de proteger su privacidad y confidencialidad. Se recopiló los datos, se analiza de manera rigurosa para identificar patrones, tendencias y relaciones entre la cultura organizacional y el clima institucional en las instituciones educativas de Puerto Súngaro. Utiliza herramientas estadísticas y técnicas de análisis cualitativo según corresponda. Interpreta tus hallazgos en el contexto de la literatura existente y de las características específicas del contexto educativo en Puerto Súngaro. Las implicaciones de tus resultados y ofrece recomendaciones prácticas para mejorar la cultura organizacional y el clima institucional en estas instituciones. Claro y conciso que presente tus objetivos de investigación, metodología, hallazgos, interpretaciones y recomendaciones. Asegúrate de estructurar tu informe de manera lógica y de utilizar un lenguaje claro y accesible para tu audiencia. Considera la posibilidad de compartir tus resultados con las autoridades educativas locales y con la comunidad académica más amplia a través de publicaciones académicas o presentaciones en conferencias.

Cornelio y Sánchez (2019) llevaron a cabo un proyecto El título de tu estudio sugiere que estás interesado en investigar la relación entre la gestión pedagógica de los directivos y el compromiso organizacional de los docentes en la Red Educativa N° 22-UGEL 01 de la provincia de Huánuco. Este tipo de investigación puede proporcionar información valiosa sobre cómo la gestión pedagógica en la gestión pedagógica influye en el compromiso de los docentes con su organización educativa. Establecer claramente qué aspectos de la gestión pedagógica de los directivos y del compromiso organizacional docente deseas examinar y cómo planeas hacerlo. Identificar las variables clave relacionadas con la gestión pedagógica de los directivos (por ejemplo, estilo de liderazgo, apoyo del directivo, comunicación, toma de decisiones) y el compromiso organizacional de los docentes (por ejemplo, satisfacción laboral, identificación con la institución, intención de permanencia). Decidir qué métodos utilizarás para recopilar y analizar datos. Podrías considerar encuestas, entrevistas o análisis de documentos. Revisar la literatura existente sobre liderazgo educativo, gestión pedagógica y compromiso organizacional para fundamentar tu estudio y proporcionar contexto a tus hallazgos. La metodología fue de tipo básico, de naturaleza cuantitativa, y se utilizó un diseño no experimental, transversal, de nivel descriptivo correlacional. La población fue finita y se aplicó un muestreo probabilístico. Se emplearon dos instrumentos validados y confiables.

Malca (2023) en su investigación clima institucional y el desempeño laboral en las instituciones educativas de la ciudad de Puno sugiere que un clima institucional positivo está asociado con un mejor desempeño laboral de los docentes en esas instituciones. El hecho de que la relación sea significativa a un nivel de significancia del 5% indica que la probabilidad de que esta relación sea el resultado del azar es menor al 5%, lo que fortalece la validez de tu conclusión. Es importante considerar que esta conclusión tiene implicaciones importantes para la gestión educativa en las instituciones de Puno. Un clima institucional positivo puede contribuir significativamente a mejorar el desempeño laboral de los docentes, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en la calidad de la educación que se ofrece en esas instituciones. Para reforzar aún más esta conclusión, podrías considerar la realización de análisis adicionales, como pruebas de sensibilidad o análisis de subgrupos, para confirmar la robustez de tus hallazgos. Además, sería útil examinar las posibles implicaciones prácticas de estos resultados y considerar cómo podrían ser aplicados en la gestión y mejora de las instituciones educativas en Puno. Se establece que a medida que mejora el clima institucional, también mejora el desempeño laboral. Este estudio servirá como referencia para analizar la correlación entre la gestión pedagógica y el clima institucional. Se sugiere que una buena gestión pedagógica está asociada a un mejor clima institucional, lo cual resulta en un

desempeño laboral superior en la institución educativa.

Torres y Zegarra (2020) en su tesis titulada "Clima institucional y desempeño laboral en las instituciones educativas de la ciudad Puno", buscaron determinar el nivel de correlación entre clima institucional y desempeño laboral en las instituciones educativas de la ciudad de Puno. La investigación se clasifica como básica y presenta un diseño general correlacional no experimental o ex post facto. La metodología adoptada es de naturaleza cuantitativa. Para realizar un muestreo probabilístico y estratificado con una población de 133 docentes, primero necesitas definir los estratos o grupos dentro de la población de docentes. Esto implica identificar características comunes entre los docentes que te permitan dividirlos en grupos más homogéneos. Por ejemplo, podrías considerar el tipo de institución educativa en la que trabajan (escuela primaria, secundaria, universidad), la materia que enseñan, su experiencia laboral, entre otros. Una vez que hayas definido los estratos, necesitas determinar el tamaño de muestra que desees tomar de cada estrato. Esto podría basarse en la proporción de docentes en cada estrato con respecto a la población total de docentes, o podrías asignar un tamaño de muestra igual para cada estrato, dependiendo de tus objetivos de investigación. Luego, utilizando un método probabilístico (como el muestreo aleatorio simple), seleccionas aleatoriamente la cantidad de docentes especificada en cada estrato para formar tu muestra. El objetivo de este enfoque es asegurarse de que cada subgrupo de la población (estrato) esté representado en la muestra de una manera proporcional a su presencia en la población total, lo que permite hacer inferencias más precisas sobre la población en su conjunto.

De acuerdo a la variable gestión pedagógica es la percepción que los individuos tienen sobre las relaciones interpersonales en el entorno laboral y el contexto en el que se llevan a cabo estas interacciones, considerando las funciones que desempeña cada persona (Anex, 2019). Estilo democrático: Se refiere a un líder que comparte la responsabilidad de la toma de decisiones con otros miembros de la organización. Este líder se destaca por demostrar una alta moralidad en la mayoría de las situaciones y presenta características La descripción que proporcionas sugiere las características de un líder. Un líder activo, consultivo y orientador es alguien que no solo toma decisiones y dirige, sino que también busca la opinión y la retroalimentación de los miembros del grupo que lidera. Este tipo de líder está abierto a nuevas ideas y perspectivas, y busca orientar y apoyar a los miembros del grupo para alcanzar sus objetivos comunes. Además, un líder con un claro sentido de responsabilidad y compromiso personal está comprometido con el éxito y el bienestar del grupo que lidera. Este tipo de líder asume la responsabilidad de sus acciones y decisiones, y trabaja activamente para satisfacer las necesidades del grupo y promover su éxito. Un líder activo, consultivo y orientador, con un

claro sentido de responsabilidad y compromiso personal, es alguien que está comprometido con el éxito y el bienestar de su equipo, busca la participación y la colaboración de los miembros del grupo, y trabaja para orientar y apoyar al grupo hacia el logro de sus metas (Rojas y Gaspar, 2020).

Gestión pedagógica se describe como la habilidad del líder para asignar roles, establecer metas, proporcionar instrucciones específicas a los colaboradores y supervisar de manera rigurosa la ejecución de las tareas asignadas (Contreras y Jiménez, 2020). En términos generales, una institución se puede entender como una entidad social conformada por individuos y recursos, que está estructurada y orientada hacia un objetivo común. Estos objetivos comunes pueden variar ampliamente, desde la educación y la salud hasta la economía y la política. Es importante destacar que las instituciones no solo incluyen organizaciones formales como escuelas, hospitales o empresas, sino también sistemas de normas, valores y prácticas que guían el comportamiento de las personas en una sociedad determinada.

García (2020) sugiere que esta definición proviene de un trabajo académico o de investigación en particular. Es posible que en el contexto del texto completo, García explore más a fondo cómo estas entidades sociales están estructuradas y cómo se orientan hacia objetivos comunes. En relación a la variable de gestión pedagógica, según Bazo (2019), la gestión pedagógica se define como la capacidad de ejercer influencia sobre los demás, manifestada a través de actitudes, comportamientos y habilidades que permiten dirigir, guiar, motivar, vincular, integrar y maximizar el trabajo tanto de individuos como de grupos con el fin de alcanzar los objetivos deseados. Esta capacidad se manifiesta en función de la posición jerárquica dentro de la estructura de poder y busca fomentar el desarrollo de los miembros del grupo. Es relevante resaltar que la gestión pedagógica ejerce una influencia positiva en La cita que proporcionas destaca la importancia de la gestión pedagógica en las instituciones educativas, así como en otras organizaciones. En el ámbito educativo, la gestión pedagógica desempeña un papel crucial en la creación de un ambiente organizativo propicio para alcanzar eficaz y eficientemente las metas y objetivos planificados. Esto va más allá de simplemente guiar, orientar y dirigir; implica crear condiciones que fomenten la excelencia y el aprendizaje organizacional.

La gestión pedagógica en las instituciones educativas se centra en inspirar y motivar a los individuos y equipos hacia la mejora continua y el logro de resultados excepcionales. Esto puede implicar el desarrollo de una visión clara y compartida, el establecimiento de metas y objetivos desafiantes, el fomento de la colaboración y el trabajo en equipo, y la promoción de una cultura de aprendizaje y crecimiento. La definición de liderazgo propuesta por García

(2019), como el conjunto de procesos que orientan a individuos y equipos hacia la consecución de la excelencia y el aprendizaje organizacional, enfatiza la importancia de este enfoque orientado hacia el logro de resultados sobresalientes y el desarrollo continuo en el contexto de las organizaciones, incluidas las instituciones educativas. La gestión pedagógica en las instituciones educativas desempeña un papel crucial en la creación de un ambiente propicio para el logro de metas y objetivos, promoviendo la excelencia y el aprendizaje organizacional entre todos los miembros de la comunidad educativa, especialmente a través de enfoques no coercitivos. Se destaca la importancia de la gestión pedagógica en el contexto educativo, así como la interrelación entre la gestión pedagógica y la gestión pedagógica. Aquí, la gestión pedagógica se define como la habilidad de influir en otras personas para motivarlas, creando entornos basados en la comunicación, el respeto, la Gestión pedagógica y la solidaridad, y alentando el trabajo en equipo en beneficio de la comunidad educativa.

La gestión pedagógica, en esta concepción, se basa en un estilo democrático que busca alcanzar metas establecidas y planificadas en beneficio de todos los miembros de la comunidad educativa. Se enfoca en establecer mecanismos que fomenten un entorno propicio para el desarrollo individual y colectivo, reconociendo las capacidades y conocimientos disponibles en la comunidad educativa. La gestión pedagógica, por otro lado, se refiere a los componentes que desempeñan un papel crucial dentro de las instituciones educativas para lograr metas y objetivos previamente establecidos. En este contexto, se destaca la importancia de adoptar un enfoque de liderazgo democrático, que aproveche las capacidades y conocimientos disponibles para fortalecer las relaciones interpersonales y promover el desarrollo integral de la comunidad educativa.

Sierra (2020) también menciona que la gestión pedagógica es un proceso integral que abarca la capacidad de influir en el grupo para lograr metas colectivas, y que puede surgir líderes para guiar o dirigir grupos dentro de las organizaciones educativas. Esto resalta la importancia de la gestión pedagógica en la definición de la calidad de la gestión pedagógica y, en última instancia, en el éxito de las instituciones educativas en la consecución de sus objetivos educativos y formativos. El primer elemento: (objetivo) destaca la relevancia de considerar cuidadosamente los propósitos y metas establecidos al adoptar el enfoque democrático. Estos objetivos están dirigidos a cumplir y beneficiar a todos los involucrados.

El segundo elemento: (poder) se refiere a la capacidad que posee el líder para dirigir y orientar al grupo bajo un enfoque democrático. En este contexto, el líder utiliza sus habilidades, capacidades y conocimientos en la gestión pedagógica para influir de manera voluntaria en las personas.

El tercer elemento: (estilo) es otro elemento que constituye otro aspecto de la gestión pedagógica que se refleja en la conducta y la manera en que el jefe interactúa con la multitud. Al ejercer su poder, la gestión pedagógica constantemente está vigente, por ejemplo, adhiriendo una forma progresista, desprendido u opresor. Podemos observar a la autoridad adaptando una de estas formas o combinar varios de ellos.

Como cuarto componente en este caso tenemos a los seguidores, este grupo es considerado como un aspecto fundamental de la jefatura. Estos individuos dentro del grupo deben ser movilizados, cohesionados e influenciados para que sigan la dirección trazada por el líder, con el objetivo lógico de alcanzar las metas y objetivos establecidos.

Los estilos de liderazgo, según Contreras y Jiménez (2020), ejercen una fuerte influencia directa en la cultura organizacional, potenciando ciertos comportamientos y eliminando otros, así como en el clima institucional, afectando las apreciaciones de identificación, trato, sentido de pertenencia y elasticidad organizativa. En este sentido, el estilo democrático impacta directamente en los resultados y detalla en gran medida el éxito, mientras que los demás estilos algunos perduran o desaparecen con el tiempo. Esto subraya la importancia de la gestión pedagógica y del clima institucional como factores clave que positivamente influyen en el funcionamiento efectivo de una organización, especialmente aquellas orientadas al logro de metas a desarrollar considerando las complicaciones, resistencia, debilidades y el tiempo necesario para alcanzarlas, lo que impide el cumplimiento de metas establecidas y debilita aspectos como la comunicación, Gestión pedagógica y responsabilidad, entre otros. Asimismo, el estilo adoptado por el líder es crucial, ya que, si es apropiado, logrará que los grupos tengan una igual misión y visión de la compañía.

En consecuencia, lograrán estar envueltos y así colaborarán activamente para alcanzar los objetivos institucionales. Este punto se respalda con la afirmación de Anderson (2020), quien sostiene que la forma de ser líder es el componente con más influencia en el clima y política organizacional.

Según Rodríguez (2019), la forma de ser líder tiene sus raíces en el carácter único de cada persona, en su percepción de las interacciones laborales y en sus valores y principios éticos. En otras palabras, representa una compleja manifestación del comportamiento que una persona muestra en diversas áreas de su naturaleza. Es relevante destacar que las formas de ser un líder no son mutuamente excluyentes y, en la práctica, los jefes rara vez adoptan una forma propia. Al contrario, permanece tan solo uno. En el ámbito educativo, las investigaciones determinan las formas de ser líderes basándose en la propuesta de Kurt Lewin, que sigue siendo relevante. Esta propuesta determina tres formas de un líder: progresista, desprendido u opresor.

Se evidencia una preferencia por adoptar un enfoque de liderazgo más participativo, haciendo hincapié en las relaciones interpersonales y la comunicación.

De acuerdo con Vicente (2019), se resalta la relevancia de la tolerancia psicológica, sobre todo cuando el líder de la I.E se encuentra en un contexto de interacción desafiante con su equipo. En esta situación, cada profesor expresa sus emociones de manera única, ya sea en forma de enojo, frustración, dolor o alegría. Por tanto, es esencial que el director posea la habilidad fundamental de comprender a los demás, teniendo en cuenta sus características individuales. Esto implica realizar cada persona desempeña en las relaciones, y colaborar desde esta perspectiva contextual para brindar apoyo y contención.

Ser un director no implica simplemente estar directamente involucrado en el proceso pedagógico, sino más bien, mejorar su efectividad. Esto se logra al facilitar la labor del docente, asegurar el eficaz funcionamiento de la institución, y darle significado y relevancia en el contexto social. Se subraya que la función directiva implica tomar decisiones que favorezcan el proceso pedagógico, garanticen la eficiencia administrativa.

En relación a las dimensiones de la gestión pedagógica, Pérez y Peley (2020) indican que dicha gestión evalúa el grado en el que una persona se siente conectada con su trabajo y considera que su desempeño percibido es relevante para su autoevaluación. Se caracteriza por tres elementos clave: la creencia y aceptación de los objetivos y valores de la organización, la disposición para dedicar un esfuerzo considerable en apoyo a un deseo específico de mantener la membresía organizacional. Esta gestión está estrechamente vinculada con el compromiso y la identidad que la persona presenta, y posteriormente, se relaciona con la valoración personal que tiene de sí misma.

En cuanto a la primera dimensión, el pensamiento estratégico, Urbina (2019) sostiene que desempeña un papel que facilita que los demás La gestión pedagógica transformacional, como describes, juega un papel fundamental en el avance de los profesores y de la institución educativa en su conjunto. Este estilo de liderazgo se centra en inspirar y motivar a los miembros del equipo para que alcancen su máximo potencial y se comprometan con el crecimiento y desarrollo profesional.

Una de las características clave de la gestión pedagógica transformacional es la consideración individual, que implica dedicar tiempo y atención a las necesidades y particularidades de cada profesor. Esto implica establecer relaciones y comunicación personalizadas, lo que puede fomentar un ambiente de confianza y apoyo en el que los profesores se sientan valorados y motivados para alcanzar sus metas profesionales. Los líderes transformacionales pueden servir como mentores y proporcionar orientación individualizada a

los profesores, ayudándoles a identificar sus fortalezas y áreas de mejora, y brindando apoyo para alcanzar sus objetivos profesionales. Al demostrar Gestión pedagógica y preocupación genuina por el bienestar de los profesores, los líderes transformacionales pueden fomentar un clima de confianza y colaboración en el que los profesores se sientan seguros para compartir ideas, experimentar y aprender juntos. Los líderes transformacionales pueden inspirar a los profesores al establecer metas desafiantes pero alcanzables, y proporcionar el apoyo y los recursos necesarios para que los profesores las alcancen. Los líderes transformacionales pueden fomentar la reflexión y el aprendizaje continuo entre los profesores, alentándolos a cuestionar sus prácticas y buscar oportunidades de desarrollo profesional.

La gestión pedagógica transformacional puede desempeñar un papel poderoso en el avance de los profesores y de la institución educativa en su conjunto, al fomentar un ambiente de confianza, apoyo y crecimiento profesional. La consideración individual es una de las características clave de este estilo de liderazgo, ya que permite a los líderes transformacionales conectar con los profesores a un nivel personal y ayudarles a alcanzar su máximo potencial.

La permanencia prolongada si los docentes experimentan niveles significativos de ansiedad en un centro educativo, esto puede ser indicativo de diversos factores que podrían estar contribuyendo a esta situación. Si el ambiente en el centro educativo es tenso, competitivo o poco colaborativo, los docentes pueden experimentar ansiedad debido a las presiones laborales y las expectativas poco realistas. Si los docentes tienen una carga de trabajo excesiva, con demasiadas responsabilidades y tareas que cumplir en poco tiempo, es probable que experimenten niveles elevados de estrés y ansiedad. Si los docentes no reciben el apoyo necesario por parte de la dirección del centro educativo, o si no cuentan con los recursos y la capacitación adecuada para realizar su trabajo de manera efectiva, es probable que se sientan abrumados y ansiosos. Los cambios frecuentes en las políticas educativas y los requisitos de evaluación pueden generar incertidumbre y ansiedad entre los docentes, especialmente si no se les proporciona la orientación y el apoyo necesarios para adaptarse a estos cambios.

Si los docentes no se sienten valorados o reconocidos por su trabajo, es probable que experimenten niveles más altos de ansiedad y desmotivación. Para abordar esta situación, es importante que la dirección del centro educativo tome medidas para identificar las causas subyacentes de la ansiedad y trabajar en su mitigación. Esto podría incluir la implementación de estrategias para reducir el estrés laboral, proporcionar apoyo emocional y recursos adecuados, fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo, y reconocer y valorar el trabajo de los docentes. Además, se pueden ofrecer programas de capacitación en manejo del estrés y bienestar emocional para ayudar a los docentes a desarrollar habilidades de

afrontamiento efectivas generando un entorno de interacción turbulenta entre ellos. En este contexto, es crucial que el líder demuestre una alta dosis de Gestión pedagógica para gestionar de manera efectiva el conflicto y la tensión. Este tipo de liderazgo se basa fundamentalmente en fomentar el crecimiento integral del personal.

En cuanto a la segunda dimensión, la Gestión de Aprendizaje, según Anex (2019), implica llevar a cabo las acciones necesarias para cumplir con las actividades programadas. Esto incluye habilidades organizativas y dirección. La evaluación de las acciones institucionales es un proceso crucial en cualquier centro educativo, ya que permite medir el progreso hacia los objetivos establecidos y identificar áreas de mejora. En el ámbito pedagógico, esta evaluación implica comprometer a los docentes en la tarea de generar aprendizajes significativos en todas las áreas del conocimiento. Esto significa que los docentes deben diseñar y aplicar actividades de enseñanza que promuevan la comprensión profunda y el desarrollo de habilidades en los estudiantes, más allá de simplemente transmitir información. Además, la evaluación de las acciones institucionales está vinculada a la relación con la comunidad. Transformar la escuela en un entorno abierto que fomente la integración de ideas implica establecer relaciones sólidas con padres, líderes comunitarios, organizaciones locales y otros actores relevantes. Esto puede incluir la organización de eventos educativos abiertos a la comunidad, la colaboración en proyectos comunitarios y la integración de recursos y conocimientos locales en el currículo escolar.

Al comprometer a los docentes en la generación de aprendizajes significativos y fomentar la relación con la comunidad, la evaluación de las acciones institucionales se convierte en una herramienta poderosa para mejorar la calidad educativa y promover el desarrollo integral de los estudiantes. Este enfoque integral no solo se centra en los resultados académicos, sino también en el desarrollo de habilidades socioemocionales, el fortalecimiento de la identidad cultural y el fomento de la participación ciudadana activa.

La tercera dimensión, según la perspectiva de García (2019), se centra en mantener relaciones con los individuos en su entorno. Se destaca la característica distintiva de los seres humanos, que es su capacidad de ser entes sociales. La comunicación en este contexto puede ser tanto formal como informal, abarcando interacciones tanto internas como externas.

La capacidad de mantener relaciones con los individuos en su entorno es fundamental para la experiencia humana y es una característica distintiva de nuestra especie. Como seres sociales, los humanos tienen la habilidad y la necesidad innata de interactuar, comunicarse y relacionarse con otros. La comunicación desempeña un papel central en estas interacciones. Esta comunicación puede ser tanto formal como informal, y abarca una amplia gama de

interacciones, tanto internas como externas al entorno inmediato de la persona.

La comunicación formal puede incluir interacciones estructuradas y planificadas, como reuniones de trabajo, presentaciones formales o comunicaciones escritas oficiales. Estas formas de comunicación suelen seguir ciertas normas y protocolos establecidos y están diseñadas para transmitir información de manera clara y efectiva. Por otro lado, la comunicación informal abarca interacciones más espontáneas y no estructuradas, como conversaciones informales en el lugar de trabajo, interacciones sociales en eventos sociales o comunicaciones electrónicas no oficiales. Estas formas de comunicación suelen ser más flexibles y pueden implicar un intercambio más libre de ideas y emociones. Además, la comunicación puede tener lugar tanto dentro de una organización o comunidad (interacciones internas) como fuera de ella (interacciones externas). Las interacciones internas pueden incluir comunicaciones entre colegas, superiores y subordinados dentro de una organización, mientras que las interacciones externas pueden involucrar comunicaciones con clientes, proveedores, socios comunitarios u otros grupos externos. En resumen, la capacidad de mantener relaciones y comunicarse con los demás es esencial para la experiencia humana y desempeña un papel crucial en todos los aspectos de la vida, tanto a nivel personal como profesional.

Reconocer con claridad los objetivos del grupo y estimular a sus miembros para establecer relaciones armoniosas son habilidades fundamentales. La colaboración con la comunidad en el contexto educativo es fundamental para enriquecer la experiencia de aprendizaje de los estudiantes y fortalecer los lazos entre la escuela y su entorno. Es esencial que las instituciones educativas comprendan las necesidades, preocupaciones y recursos de la comunidad en la que están ubicadas. Esto implica establecer canales de comunicación abiertos y bidireccionales con las familias, líderes comunitarios y otras partes interesadas para identificar áreas de colaboración y oportunidades de apoyo mutuo.

La colaboración con la comunidad debe ser gradual e inclusiva, involucrando a todos los miembros de la comunidad educativa de manera equitativa. Esto significa que se deben tener en cuenta las diferentes perspectivas y experiencias de los participantes y trabajar juntos para alcanzar objetivos comunes.

Al colaborar con la comunidad, es importante considerar y abordar los riesgos y amenazas que puedan afectar a los estudiantes y sus familias. Esto podría incluir la organización de charlas y eventos sobre educación sanitaria, seguridad vial y cuidado del medio ambiente para aumentar la conciencia y promover comportamientos seguros y saludables. Las instituciones educativas deben valorar y aprovechar los conocimientos y la cultura local de las familias y la comunidad en general. Esto puede implicar la inclusión de prácticas y tradiciones

culturales en el currículo escolar, así como la colaboración con líderes comunitarios para organizar eventos y actividades que celebren la diversidad cultural.

Además de organizar charlas y eventos relacionados con temas específicos, las instituciones educativas pueden participar en proyectos comunitarios más amplios que aborden problemas o necesidades identificados en la comunidad. Esto puede ayudar a fortalecer los lazos entre la escuela y la comunidad y promover un sentido de pertenencia y responsabilidad compartida. La colaboración con la comunidad en el contexto educativo es una empresa colaborativa y de beneficio mutuo que requiere un compromiso continuo y una participación activa de todas las partes interesadas. Al trabajar juntos, las instituciones educativas y la comunidad pueden lograr resultados significativos y positivos para los estudiantes y la sociedad en su conjunto. Adicionalmente, se propone planificar al menos una actividad de impacto social durante el año, por niveles o ciclos, que comprometa a la institución en la solución de problemas ambientales, sanitarios, productivos, entre otros, así como la realización de acciones solidarias.

Desarrollar y gestionar programas de pasantías dirigidos a estudiantes y profesores, establecer canales efectivos de comunicación con los integrantes de las asociaciones de apoyo y vincularlos al Proyecto Educativo Institucional (PEI) es una acción clave para fortalecer la colaboración entre la institución educativa y la comunidad. Es importante establecer canales de comunicación claros y accesibles que permitan a los integrantes de las asociaciones de apoyo y otras partes interesadas estar informados sobre los objetivos, actividades y necesidades del PEI. Esto puede incluir boletines informativos, reuniones regulares, grupos de correo electrónico o redes sociales.

Invitar a los integrantes de las asociaciones de apoyo a participar activamente en el proceso de desarrollo y revisión del PEI puede ayudar a asegurar su compromiso y apoyo continuo. Esto puede implicar la organización de talleres participativos, encuestas o grupos de enfoque para recopilar comentarios y sugerencias. Además de trabajar estrechamente con las asociaciones de apoyo, es importante establecer redes de colaboración con otras organizaciones comunitarias que puedan contribuir al logro de los objetivos del PEI. Esto podría incluir organizaciones sin fines de lucro, agencias gubernamentales, empresas locales u otras instituciones educativas.

La colaboración efectiva requiere interacciones continuas y una cultura de colaboración mutua. Esto puede implicar la organización de eventos conjuntos, proyectos comunitarios o actividades de voluntariado en las que los integrantes de las asociaciones de apoyo y otras partes interesadas puedan participar activamente. Es importante reconocer y valorar la

contribución de los colaboradores comunitarios al PEI y al éxito general de la institución educativa. Esto puede implicar la celebración de eventos de agradecimiento, la entrega de premios o reconocimientos, o simplemente expresar gratitud de manera regular y sincera. Establecer y mantener relaciones sólidas con las asociaciones de apoyo y otras organizaciones comunitarias es fundamental para el éxito del PEI y para promover el desarrollo integral de los estudiantes. Al trabajar juntos de manera colaborativa y comprometida, la institución educativa y la comunidad pueden lograr resultados significativos y duraderos.

Según Rodríguez (2019), las relaciones entre los miembros del grupo son mayormente positivas y se caracterizan por un trato amigable. La percepción del líder es de igualdad, y la relación con él resulta satisfactoria. Se observa una sólida conciencia grupal, evidenciada en la importancia de la gestión pedagógica democrático en la gestión eficaz de una institución educativa, en contraposición al liderazgo autoritario.

La gestión pedagógica democrático se caracteriza por centrarse en el bienestar del grupo en lugar de en el individuo. Esto implica tomar decisiones de manera participativa, teniendo en cuenta las opiniones y necesidades de todos los miembros del equipo. Aunque los resultados pueden ser inferiores en comparación con la gestión pedagógica autoritario, la gestión pedagógica democrático fomenta la creatividad y la originalidad al permitir la libertad de expresión de ideas. Esto puede llevar a soluciones innovadoras y a un mayor compromiso por parte de los miembros del equipo. Una estrategia clave de la gestión pedagógica democrático es la delegación de funciones y el fomento del trabajo en equipo. Esto implica empoderar a los docentes para tomar decisiones y asumir responsabilidades, lo que puede aumentar su sentido de pertenencia y motivación. Aunque la gestión pedagógica democrático puede ser menos eficiente en términos de resultados inmediatos, a largo plazo puede conducir a una mayor eficiencia organizativa al promover la participación y la colaboración de todos los miembros del equipo.

La importancia de los líderes directivos en la organización eficiente de una institución educativa, destacando la necesidad de adoptar un enfoque democrático que promueva la participación, la creatividad y el trabajo en equipo. Esto puede conducir a resultados más significativos y duraderos en términos de calidad educativa y bienestar de los miembros de la comunidad educativa.

La cuarta dimensión se centra en la animación de estructuras organizativas. Los líderes, como máximos representantes en las instituciones educativas, desempeñan un papel crucial en el establecimiento de la visión, misión y valores de la institución, así como en la promoción de una cultura organizacional positiva. Los líderes educativos definen la visión a largo plazo de

la institución y establecen la dirección estratégica para alcanzar esa visión. Esto implica identificar objetivos y prioridades, así como desarrollar planes y políticas para lograrlos. Los líderes educativos crean y mantienen una cultura organizacional positiva que fomente la colaboración, la creatividad, la inclusión y el aprendizaje continuo. Esto implica establecer normas de conducta, valores compartidos y prácticas de trabajo que refuercen los objetivos y la misión de la institución.

Los líderes educativos lideran el cambio y fomentan la innovación en la institución para adaptarse a las necesidades cambiantes de los estudiantes, la comunidad y la sociedad en general. Esto puede implicar la implementación de nuevas tecnologías, métodos de enseñanza innovadores o programas educativos para abordar desafíos emergentes. Los líderes educativos establecen y mantienen relaciones sólidas con diversas partes interesadas, incluidos estudiantes, padres, personal docente y no docente, autoridades locales y otros actores comunitarios. Esto implica colaborar con estas partes interesadas para promover los intereses de la institución y el éxito de los estudiantes. Los líderes educativos son responsables de gestionar eficazmente los recursos y el presupuesto de la institución para garantizar que se asignen de manera adecuada y eficiente para satisfacer las necesidades educativas de los estudiantes. Los líderes educativos brindan apoyo y orientación al personal docente y no docente, fomentando su desarrollo profesional y su bienestar. Esto puede implicar proporcionar oportunidades de capacitación y desarrollo, así como reconocer y valorar el trabajo del personal. Los líderes en las instituciones educativas desempeñan un papel multifacético y de gran alcance en el establecimiento de la dirección estratégica, la promoción de una cultura organizacional positiva y el apoyo al éxito de los estudiantes y el personal. Su liderazgo efectivo es fundamental para el logro de los objetivos educativos y el bienestar de la comunidad escolar.

Se deben llevar a cabo actividades planificadas a lo largo del año académico, considerando aspectos que promuevan la creación de espacios que fomenten la unidad, la participación y un enfoque democrático entre todos los miembros, con el objetivo de beneficiar a la comunidad educativa. El fragmento resalta la importancia de la gestión pedagógica democrática en la gestión eficaz de una institución educativa, en contraposición al liderazgo autoritario. La gestión pedagógica democrática se caracteriza por centrarse en el bienestar del grupo en lugar de en el individuo. Esto implica tomar decisiones de manera participativa, teniendo en cuenta las opiniones y necesidades de todos los miembros del equipo. Aunque los resultados pueden ser inferiores en comparación con la gestión pedagógica autoritaria, la gestión pedagógica democrática fomenta la creatividad y la originalidad al permitir la libertad

de expresión de ideas. Esto puede llevar a soluciones innovadoras y a un mayor compromiso por parte de los miembros del equipo. Una estrategia clave de la gestión pedagógica democrática es la delegación de funciones y el fomento del trabajo en equipo. Esto implica empoderar a los docentes para tomar decisiones y asumir responsabilidades, lo que puede aumentar su sentido de pertenencia y motivación.

Aunque la gestión pedagógica democrática puede ser menos eficiente en términos de resultados inmediatos, a largo plazo puede conducir a una mayor eficiencia organizativa al promover la participación y la colaboración de todos los miembros del equipo. La importancia de los líderes directivos en la organización eficiente de una institución educativa, destacando la necesidad de adoptar un enfoque democrático que promueva la participación, la creatividad y el trabajo en equipo. Esto puede conducir a resultados más significativos y duraderos en términos de calidad educativa y bienestar de los miembros de la comunidad educativa.

En cuanto a la variable del clima institucional, Contreras y Jiménez (2020) lo describen. El clima institucional se refiere al conjunto de elementos multidimensionales que configuran la atmósfera o ambiente de trabajo en una organización, y que ejercen una influencia directa en el comportamiento y las actitudes de los individuos que forman parte de ella. Estos elementos pueden incluir aspectos como la gestión pedagógica, los canales de comunicación, la capacitación del personal, las remuneraciones, entre otros.

La calidad del clima institucional puede tener un impacto significativo en el comportamiento y las actitudes de los individuos dentro de la organización. Un clima positivo, caracterizado por relaciones interpersonales saludables, comunicación abierta y efectiva, liderazgo participativo y reconocimiento del trabajo bien hecho, tiende a fomentar actitudes positivas entre los empleados, como la motivación, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Por otro lado, un clima negativo, caracterizado por conflictos interpersonales, comunicación deficiente, liderazgo autoritario o falta de reconocimiento, puede generar actitudes negativas, como la desmotivación, el estrés laboral y la falta de compromiso.

En el ámbito de las instituciones educativas, es especialmente importante cultivar un clima institucional positivo, ya que esto no solo influye en el bienestar y la satisfacción laboral del personal educativo, sino que también afecta directamente la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. Un clima institucional positivo puede promover la colaboración, el trabajo en equipo y la innovación, lo que contribuye al bienestar integral de todos los miembros de la comunidad educativa y al logro de los objetivos educativos. Por lo tanto, en las instituciones educativas se buscan establecer acciones conjuntas que fomenten un clima institucional positivo, donde se promueva el respeto, la confianza, el apoyo mutuo y el crecimiento personal

y profesional de todos los involucrados. Esto crea un entorno propicio para el desarrollo integral de los estudiantes y el éxito educativo de la comunidad escolar en su conjunto.

Según la perspectiva de Cornejo y Redondo (2020), el clima institucional se refiere a las percepciones que los empleados tienen sobre las estructuras y procesos que tienen lugar en su entorno laboral. En otras palabras, este fenómeno se define como la relación entre los elementos del sistema organizacional y las tendencias motivacionales puede entenderse como una red interconectada en la que cada componente influye en los demás y afecta los resultados organizacionales, como la productividad, la satisfacción laboral y la rotación de personal. Estos elementos incluyen la gestión pedagógica, la comunicación, la cultura organizacional, las políticas de recursos humanos y otros aspectos que configuran el clima institucional.

En el contexto de las instituciones educativas, el clima institucional puede no percibirse de manera favorable debido a una serie de factores, siendo la gestión pedagógica uno de los más destacados. Un liderazgo deficiente o inadecuado puede tener un impacto negativo en el clima organizacional, generando descontento entre el personal, falta de confianza en la dirección y una disminución en la motivación y el compromiso con los objetivos de la institución. Las tendencias motivacionales de los empleados, como la búsqueda de reconocimiento, oportunidades de crecimiento y desarrollo, un ambiente de trabajo positivo y la participación en la toma de decisiones, pueden verse afectadas por la calidad de la gestión pedagógica y el clima institucional. Cuando estas necesidades no son satisfechas, es probable que los empleados experimenten una disminución en la satisfacción laboral y un aumento en la rotación de personal.

Por lo tanto, es crucial que los líderes en las instituciones educativas reconozcan la importancia del clima institucional y su impacto en el logro de metas organizacionales. Esto implica promover un liderazgo efectivo que fomente un clima de confianza, apoyo y colaboración, así como la implementación de políticas y prácticas que satisfagan las necesidades y motivaciones de los empleados. Al hacerlo, las instituciones educativas pueden mejorar la productividad, la satisfacción laboral y retener al talento humano clave para alcanzar sus objetivos educativos.

Haciendo referencia a Murillo (2019), se destaca que, de manera general, los valores, actividades y creencias de los miembros de una organización se reflejan en el clima organizacional. Estos elementos, por su naturaleza, son fundamentales y subyacen en la importancia para un gerente educativo, quien debe poseer la capacidad de analizar y diagnosticar el panorama de la institución.

Evaluar las fuentes que generan conflictos, estrés o insatisfacción, y que contribuyen al

desarrollo de actitudes negativas hacia la organización. Iniciar y mantener un proceso de cambio, señalando específicamente los elementos que deben ser objeto de intervención. Supervisar El desarrollo de la institución con el fin de anticipar posibles problemas es una estrategia clave para garantizar su éxito a largo plazo. Al comprender las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de la organización, el personal educativo estará mejor preparado para enfrentar y controlar las demandas de los procesos en constante evolución. Estos procesos están experimentando cambios significativos debido a factores como la tecnología, la calidad y las exigencias del sistema educativo, entre otros.

Es crucial que los directivos estén empoderados para liderar este proceso de desarrollo institucional. Su liderazgo efectivo y su capacidad para involucrar al personal en la identificación de problemas y la búsqueda de soluciones contribuirán en gran medida a fortalecer la institución y mantener relaciones interpersonales saludables dentro de la comunidad educativa. La falta de empoderamiento de los directivos puede conducir a la ruptura de las relaciones interpersonales en una institución educativa, generando conflictos, estrés o actitudes negativas entre el personal. Por lo tanto, es fundamental que los directivos cuenten con el apoyo y los recursos necesarios para liderar el proceso de desarrollo institucional de manera efectiva.

Al fomentar una cultura de colaboración, comunicación abierta y participación en la toma de decisiones, los directivos pueden promover un clima institucional positivo que impulse el crecimiento y el éxito de la institución educativa. Además, al estar atentos a los cambios en el entorno educativo y anticipar posibles problemas, la institución estará mejor preparada para adaptarse y prosperar en un mundo en constante cambio. Por lo tanto, es necesario crear un clima institucional que permita identificar las fortalezas, amenazas y debilidades, facilitando así la capacidad de afrontar las dificultades para alcanzar los objetivos establecidos.

Las características del clima institucional son fundamentales para promover un entorno de trabajo saludable y productivo en una institución educativa. Una comunicación abierta, honesta y transparente es fundamental para un buen clima institucional. Esto implica la capacidad de compartir información de manera clara y oportuna entre todos los miembros de la comunidad educativa. Fomentar la colaboración y el trabajo en equipo entre el personal docente, administrativo, estudiantes y padres de familia crea un ambiente de apoyo mutuo y contribuye al logro de objetivos comunes. Un liderazgo que fomente la participación activa de todos los miembros de la institución en la toma de decisiones y en la búsqueda de soluciones contribuye a un clima institucional positivo y a una mayor motivación y compromiso por parte del personal.

Promover un ambiente de respeto mutuo y confianza entre todos los miembros de la comunidad educativa es esencial para un buen clima institucional. Esto implica valorar las opiniones y contribuciones de cada persona y tratar a los demás con cortesía y consideración. Brindar apoyo mutuo entre los miembros del personal, así como oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento personal, contribuye al bienestar y la satisfacción laboral, lo que a su vez fortalece el clima institucional. Reconocer y valorar el trabajo y los logros de los miembros del personal es importante para promover un clima de motivación y compromiso. Esto puede incluir elogios públicos, premios o incentivos por el desempeño destacado. Un clima institucional saludable fomenta la flexibilidad y la capacidad de adaptación a los cambios y desafíos que surgen en el entorno educativo. Esto implica estar abiertos a nuevas ideas y enfoques, y estar dispuestos a ajustar las prácticas y políticas según sea necesario.

Para garantizar un buen funcionamiento del clima institucional en una institución educativa, es fundamental promover características como la comunicación efectiva, la colaboración, la gestión pedagógica participativo, el respeto mutuo, el apoyo y desarrollo profesional, la valoración y reconocimiento, y la flexibilidad y adaptabilidad. Estas características contribuyen a crear un entorno de trabajo positivo y productivo que beneficia tanto a nivel organizacional como personal.

Estas características permiten cumplir con los objetivos de manera coherente con la identidad institucional, fortaleciendo aspectos como la comunicación, Gestión pedagógica, solidaridad y trabajo en equipo, especialmente en un contexto marcado por cambios constantes. Gómez (2020) destaca algunas características distintivas del clima institucional, entre las cuales se encuentran: Integración de los objetivos organizacionales y personales. Estructura flexible, red de autoridad, control, comunicación y autonomía para cada trabajador. Estilos de liderazgo adecuados para situaciones específicas de trabajo. Confianza, consideración y apoyo mutuo entre los diversos estamentos de la institución. Atención especial al diseño y calidad de la vida laboral. Oportunidades para el desarrollo personal y profesional. Sentimiento de identidad y lealtad hacia la institución, con la percepción de ser un miembro valioso y esencial de la misma.

Estas características contribuyen a crear un entorno favorable que facilita el logro de metas y promueve el bienestar general en la institución educativa. En este contexto, Salas (2020) plantea que es factible considerar que el clima institucional presenta las siguientes características: Exactamente, el clima institucional, al adaptarse al ambiente laboral, influye directa o indirectamente en el comportamiento laboral de los colaboradores que operan en ese contexto. Actúa como una variable mediadora entre el sistema organizacional y el

comportamiento individual de los empleados. Las características del clima institucional tienden a mantenerse relativamente estables con el tiempo y pueden diferenciarse entre diversas organizaciones, reflejando su cultura única y su manera de operar.

El clima institucional, en conjunto con las estructuras y características organizacionales, así como con los individuos que la conforman, constituye un sistema interdependiente y dinámico. Las interacciones entre estos elementos pueden influir en la productividad, la satisfacción laboral, la retención de empleados y otros aspectos del desempeño organizacional. Es importante que los líderes y gestores en las instituciones educativas comprendan la importancia del clima institucional y tomen medidas para promover un ambiente de trabajo positivo y productivo. Esto puede implicar el fomento de la comunicación abierta, la colaboración y el trabajo en equipo, el reconocimiento del trabajo bien hecho, el apoyo al desarrollo profesional y personal de los empleados, entre otras acciones. Al gestionar el clima institucional de manera efectiva, las organizaciones educativas pueden mejorar el compromiso y la satisfacción de los empleados, lo que a su vez contribuye al logro de los objetivos organizacionales y al bienestar general de la comunidad educativa. Estas características subrayan la importancia y la influencia significativa que el clima institucional tiene sobre el comportamiento de los individuos en el entorno laboral, destacando su papel fundamental como una variable mediadora en la dinámica organizacional.

La relevancia del clima institucional ha aumentado con el tiempo, convirtiéndose en un factor crucial en las instituciones educativas. Este desempeña un papel fundamental al permitir la detección temprana de problemas, posibilitando acciones adecuadas para evitar la creación de un entorno insatisfactorio y la ruptura de relaciones interpersonales. Según la perspectiva de Silva (2019), la importancia del clima institucional radica en evaluar el clima institucional permite obtener información valiosa sobre cómo perciben los miembros de la comunidad educativa aspectos como la metodología de enseñanza, la supervisión, la estructura organizacional y otros elementos relevantes. Esto ayuda a identificar áreas de mejora y fortaleza dentro de la institución.

El clima institucional refleja las condiciones laborales actuales en la organización, incluyendo aspectos como la carga de trabajo, el ambiente de trabajo, la satisfacción laboral y el nivel de estrés. Estos datos son fundamentales para implementar medidas que promuevan un ambiente laboral saludable y productivo. Evaluar el clima institucional puede estimular la participación activa de los miembros de la comunidad educativa en diversas actividades y procesos de mejora. Cuando se sienten escuchados y valorados, es más probable que los empleados y otros miembros se comprometan con la institución y contribuyan a su desarrollo.

La evaluación del clima institucional puede identificar áreas de mejora en los mecanismos de comunicación interna y en las relaciones laborales dentro de la organización. Al abordar estos aspectos, se fortalece la cohesión y el trabajo en equipo, lo que contribuye al logro de los objetivos institucionales. Evaluar el clima institucional proporciona una visión holística de la organización, permitiendo comprender cómo se interrelacionan diferentes aspectos y cómo afectan al funcionamiento general de la institución. Esto facilita la toma de decisiones informadas y el diseño de estrategias efectivas para mejorar el desempeño organizacional. La evaluación del clima institucional en una organización educativa es fundamental para comprender las percepciones, condiciones laborales y relaciones internas, lo que a su vez contribuye a promover un ambiente de trabajo saludable, participativo y orientado hacia el logro de los objetivos institucionales.

Estas razones subrayan la utilidad del clima institucional al proporcionar información valiosa para comprender la percepción y evaluación de los miembros, así como para mejorar la comunicación y las relaciones dentro de la organización educativa.

Vizcanio y Cruz (2020) destacan la relevancia que muchas organizaciones otorgan al estudio del clima institucional, evaluando sus impactos y aplicando estrategias para comprenderlo y gestionarlo. Reconocen que el clima y sus características, así como los individuos que lo componen, constituyen un sistema dinámico que influye. Es cierto que el clima institucional tiene un impacto significativo en la satisfacción de los miembros de una organización educativa, así como en su productividad y en la rotación de personal. Un clima institucional positivo, caracterizado por relaciones laborales saludables, comunicación efectiva y apoyo mutuo, tiende a aumentar la satisfacción laboral de los empleados, lo que a su vez puede traducirse en una mayor productividad y en una menor rotación de personal.

Cuando los miembros de la institución están satisfechos con su ambiente de trabajo y se sienten valorados y apoyados, es más probable que estén motivados para contribuir al éxito de la organización. Esto puede reflejarse en un aumento en la calidad del trabajo realizado, una mayor eficiencia en los procesos y una menor propensión a abandonar la institución en busca de mejores oportunidades laborales. Para analizar y orientar de manera positiva la influencia del clima institucional en las organizaciones educativas, se han desarrollado diversas metodologías de evaluación y mejora. Estas metodologías pueden incluir encuestas de clima laboral, entrevistas individuales o grupales, observaciones directas, análisis de datos de rendimiento y retroalimentación continua por parte de los miembros de la comunidad educativa.

Al utilizar estas metodologías de manera efectiva, las organizaciones educativas pueden

identificar áreas de mejora en su clima institucional y tomar medidas concretas para promover un ambiente de trabajo positivo y saludable. Esto puede incluir la implementación de programas de desarrollo profesional, la mejora de los procesos de comunicación, la promoción de la colaboración y el trabajo en equipo, y el establecimiento de políticas que fomenten el bienestar y la satisfacción de los empleados. La atención al clima institucional y su impacto en la satisfacción, productividad y retención del personal es fundamental para el éxito de una organización educativa. Al utilizar las metodologías adecuadas y tomar medidas proactivas para mejorar el clima laboral, las instituciones pueden crear un ambiente propicio para el crecimiento y el éxito tanto de sus empleados como de la organización en su conjunto. La importancia de considerar el clima institucional para crear condiciones propicias en las organizaciones, influenciando de manera positiva las actividades y promoviendo un entorno favorable de comunicación, valores y Gestión pedagógica para el logro de metas.

En lo referente a las dimensiones del clima institucional, en el contexto de las instituciones educativas, se observan características que afectan el comportamiento de sus integrantes y que pueden ser evaluadas. Además, estas características ejercen una influencia significativa en el desempeño, considerando las condiciones físicas en las que se realiza el trabajo. El clima institucional abarca aspectos integradores como valores, normas y percepciones de los miembros, resaltando acciones orientadas hacia metas y objetivos. Esta perspectiva se alinea con la propuesta de Vizcanio y Cruz (2020), quienes argumentan que el clima institucional comprende diversas dimensiones.

Identificación con la organización: Nivel de satisfacción derivado de la relación con la empresa y del sentido de compromiso y responsabilidad hacia sus objetivos y programas. Recompensas: Equidad en las compensaciones y beneficios relacionados con el trabajo. Recursos disponibles: Disponibilidad de información, equipos y apoyo necesario de otras personas y áreas para realizar las tareas laborales. Estabilidad laboral: Percepción de los empleados sobre la seguridad y la sensación de que la empresa trata a su personal de manera justa al contratarlo o despedirlo. Para mantener un ambiente institucional favorable en la comunidad educativa, es esencial cumplir con las dimensiones mencionadas anteriormente. Esto asegurará la realización de actividades sin enfrentar dificultades ni conflictos debido a una organización y comunicación deficientes. Este enfoque se respalda con las ideas presentadas por Silva (2019).

Según la evaluación de Liza y Pereira (2020), Autorrealización se comprende como una serie de actitudes que un individuo desarrolla hacia su entorno laboral, ya sea de manera general o enfocándose en aspectos específicos de su trabajo. En el contexto de las instituciones

educativas, se resalta la necesidad de considerar este aspecto, especialmente en relación con el involucramiento laboral. Un aspecto clave es cuando los líderes desempeñan su rol de manera positiva al ser comprensivos y amigables, elogiar el buen desempeño, escuchar las opiniones y mostrar un interés personal. Esto contribuye a crear un entorno laboral propicio, donde los individuos se sienten valorados, escuchados y apreciados. Además, se promueve un estilo de liderazgo que se adapta a los talentos, habilidades o destrezas de cada persona, con el objetivo de establecer un ambiente laboral que ofrezca comodidad personal y facilite un rendimiento efectivo para aumentar los niveles de involucramiento laboral.

Soldevilla (2020) destaca que se refiere a una expresión colectiva que forma parte integral de la vida social. Este fenómeno tiene una dimensión ética. Comunicación. En sintonía con la perspectiva de Cedrón (2019), la comunicación se define como aquella orientada a mantener la jerarquía y el estatus en las organizaciones, siendo un medio utilizado en el ámbito operativo. En cualquier estructura organizativa, independientemente de su orden jerárquico, la comunicación constituye el vínculo central, definiendo la manera en que se lleva a cabo la transmisión de información. Aliano (2020) expone una dimensión sociológica, ya que las relaciones humanas resaltan la integridad del individuo, su accesibilidad y disponibilidad para el grupo, subrayando la necesidad de equilibrar las interacciones con todos los miembros del grupo para lograr un trabajo eficiente. Además, enfatiza la importancia de aprender de los errores, siendo humanamente acertado y oportuno en opiniones y trato.

La formulación de la hipótesis general fue existe relación significativa entre gestión pedagógica y el clima institucional en una institución educativa de la provincia Puerto Inca Huánuco 2023. Las hipótesis específicas fueron Existe relación significativa entre gestión pedagógica y el involucramiento laboral en una institución educativa de la provincia Puerto Inca Huánuco 2023. Existe relación significativa entre gestión pedagógica y Autorrealización, en una institución educativa de la provincia Puerto Inca Huánuco 2023. Existe relación significativa entre gestión pedagógica y la comunicación en una institución educativa de la provincia Puerto Inca Huánuco 2023. Existe relación significativa entre gestión pedagógica y la supervisión en una institución educativa de la provincia Puerto Inca Huánuco 2023.

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo

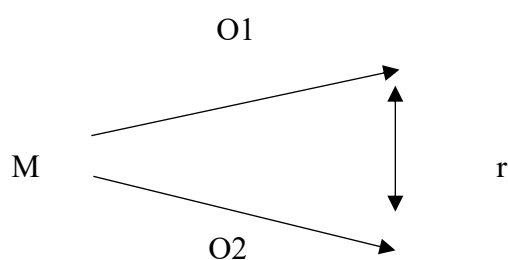
Asimismo, se basa en un enfoque cuantitativo porque identificó la naturaleza profunda de las realidades, la relación y estructura dinámica, generalización y objetivización de los resultados a través de una muestra para ser inferencia en una población. Los datos obtenidos se sistematizaron a través de tablas y figuras con el fin de expresar con cantidades concretas los resultados de la investigación. Además, acopia información para comprobar la hipótesis, utilizando pruebas estadísticas (Hernández et al., 2019).

La investigación fue de tipo básica porque debido al escenario en el cual estamos, se examina e interpreta la información recibida por medio de diferentes instrumentos como formularios virtuales y estudio documental de la información. Asimismo, tuvo por objeto la recopilación e indagación de información para responder a la pregunta y después contrastarla con la hipótesis considerada, para tal situación, se apoyó de la indagación estadística (Gómez, 2019).

El método de investigación es deductivo, donde la conclusión se infirió necesariamente de las premisas, desagregando las variables en sus dimensiones para poder analizarlos. Lo anterior se traduce esencialmente en el análisis de los principios generales del tema específico para proceder a aplicarlo a contextos particulares (Baena, 2020).

2.2. Diseño metodológico

El alcance es correlacional porque describió las variables para luego establecer el grado de relación que existe entre ellas, se busca examinar la relación o asociación existente entre dos o más variables, en la misma unidad de investigación o participantes de estudio (Hernández et al. 2019). Asimismo, el diseño es no experimental porque no se manipuló las variables y fue transversal porque se obtuvo datos de la realidad en un solo momento del estudio. Su esquema es el siguiente:



Donde:

M = Muestra

O1 y O2 = Medición de las dos variables (Gestión pedagógica y clima institucional)

r = Nivel de relación entre variables (Gestión pedagógica y clima institucional)

2.3. Población, muestra y muestreo

La población lo constituyen 100 docentes en una institución educativa de la provincia Puerto Inca.

Tabla 1

Docentes de una institución educativa de Puerto Inca Huánuco 2023

Secundaria	N	%
Femenino	50	50
Masculino	50	50
Total	100	100

Nota. Planilla de docentes

Asimismo, la muestra está constituida por 50 docentes del nivel secundaria en la institución educativa y seleccionados de manera no probabilística e intencional.

Tabla 2

Muestra de docentes de una institución educativa de Puerto Inca Huánuco 2023

Docentes	N	%
Femenino	25	50
Masculino	25	50
Total	100	100

Nota. Planilla de docentes

El muestreo no probabilístico por conveniencia se refiere a la selección de elementos de una población de manera no aleatoria, donde los elementos se eligen según la disponibilidad o conveniencia del investigador. En este caso, la población no se elige de manera aleatoria, sino que se seleccionan los elementos que están más fácilmente accesibles o disponibles para el estudio siendo reducida.

- Criterios de Inclusión. Forman parte de esta población, los docentes quienes en el presente año vienen prestando sus servicios en las instituciones educativas

nivel secundaria, ya sea en condición de contratados o nombrados; es decir, tienen un vínculo laboral con la UGEL Puerto Inca.

- Criterios de exclusión. Quedan excluidos de este proceso aquellos docentes quienes se encuentran con licencia para cumplir otras funciones y los que no pertenecen al mismo nivel de estudios.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Técnica: Se empleó la técnica de encuesta, la cual se presenta como una herramienta efectiva para comprender las características de un conjunto de individuos. La realización de una encuesta implica que el investigador diseñe un cuestionario de manera que permita obtener información sobre las opiniones, actitudes y comportamientos de los participantes (Pobea, 2020).

Instrumento: Se utilizó un cuestionario, que consiste en un conjunto de preguntas diseñadas con el fin de recopilar información de los individuos.

Variable 1: Gestión pedagógica

Se elaboró un cuestionario en relación a la variable: Gestión pedagógica, cuyo uso es personal y con una duración de 20 minutos ya que consta de 25 preguntas, para la dimensión pensamiento estratégico, gestión del aprendizaje, relación con las personas y estructuras organizativas. Asimismo, se sustenta en cinco alternativas: Muy malo, malo, regular, bueno y muy bueno con su respectivo puntaje. Por ello, la suma de los puntos, se han considerado los siguientes valores: Muy alto (58-70), Alto (47-57), Regular (36-46), Bajo (25-35), Muy bajo (14-34). Sobre el resultado de la confiabilidad arrojó un Alfa de Cronbach de ,892.

Variable 2: Clima institucional

Se desarrolló un cuestionario es de uso personal con una duración de 20 minutos. Está constituido por doce preguntas, para la dimensión involucramiento laboral, autorrealización, comunicación y supervisión. Cada pregunta tiene cinco alternativas de respuesta con su respectivo puntaje: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1). Sobre el resultado de la confiabilidad arrojó un Alfa de Cronbach de ,887.

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El enfoque cuantitativo para el procesamiento del análisis de datos en tu trabajo de investigación parece sólido y bien estructurado.

La distribución de frecuencia es una técnica útil para analizar las puntuaciones de las variables, en este caso, la gestión pedagógica y el clima institucional. Permite visualizar la distribución de los datos y comprender mejor su comportamiento.

El uso de estadígrafos descriptivos como la media aritmética, la varianza, la desviación estándar y el coeficiente de variación ayudó a resumir y describir las características clave de tus datos. Estos estadígrafos proporcionaron información importante sobre la dispersión y la centralidad de tus variables.

El análisis correlacional permitió examinar la relación entre la gestión pedagógica y el clima institucional. Esto es crucial para comprender si existe una asociación entre estas variables y en qué medida están relacionadas entre sí.

El uso del paquete estadístico SPSS 21 es una excelente elección para el procesamiento de datos en tu investigación. SPSS es una herramienta poderosa y ampliamente utilizada para el análisis de datos cuantitativos, y proporcionó las capacidades necesarias para llevar a cabo análisis estadísticos avanzados y generar figuras o gráficos para visualizar tus resultados.

El enfoque para el procesamiento del análisis de datos parece adecuado y bien planificado. Utilizando técnicas estadísticas apropiadas y una herramienta fortalece como SPSS, se obtiene una comprensión profunda de las relaciones entre la gestión pedagógica y el clima institucional en tu investigación.

2.6. Aspectos éticos en investigación

La investigación se realizó de acuerdo a la Guía de Proyecto e Informe de Tesis propuesta por el Vice rectorado de Investigación de la Universidad Católica de Trujillo. Desde el punto de vista ético, la originalidad del proyecto será evaluado por el programa Turnitin para identificar el porcentaje de similitud y la pertinencia de las citas o aportes de otros estudios y autores, asumiendo toda responsabilidad salvo errores u omisiones. Además, se complementó con el estilo de redacción Apa, última edición.

III. RESULTADOS

Prueba de normalidad

Tabla 3

Prueba de Shapiro Wilk de la Gestión pedagógica y el clima institucional en una institución educativa de Puerto Inca en Huánuco 2023

PRUEBA DE NORMALIDAD						
VARIABLES / DIMENSIONES	Kolmogorov Smirnov			Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Pensamiento estratégico	0.378	50	0.000	0.734	50	0.000
Gestión de aprendizaje	0.432	50	0.000	0.532	50	0.000
Relación con las personas	0.345	50	0.000	0.645	50	0.000
Dinamización de estructuras organizativas	0.354	50	0.000	0.753	50	0.000
Gestión pedagógica	0.456	50	0.000	0.545	50	0.000
Clima institucional	0.443	50	0.000	0.755	50	0.000
Involucramiento laboral	0.354	50	0.000	0.632	50	0.000
Autorrealización	0.465	50	0.001	0.734	50	0.000
Comunicación	0.445	50	0.000	0.756	50	0.000
Supervisión	0.453	50	0.000	0.754	50	0.000

Nota: Aplicación del Instrumento de la Gestión pedagógica y el clima institucional en una institución educativa de Puerto Inca en Huánuco 2023

La tabla 3 indica que la prueba de Shapiro-Wilk se utilizó en una muestra de menos de 50 elementos para evaluar la normalidad de los datos relacionados con la variable en cuestión. Se observó que el nivel de significancia de la variable y todas sus medidas fue inferior al 5%. Este hallazgo sugiere que, según los datos, la distribución no puede considerarse normal, por lo que se recomienda emplear la prueba de correlación de Spearman, que es no paramétrica, para contrastar las hipótesis de investigación.

Prueba de hipótesis

Tabla 4

La Gestión pedagógica y su relación con el clima institucional

Correlación de Spearman		Clima institucional
Gestión pedagógica	Coeficiente de Spearman ρ	0,865**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	50

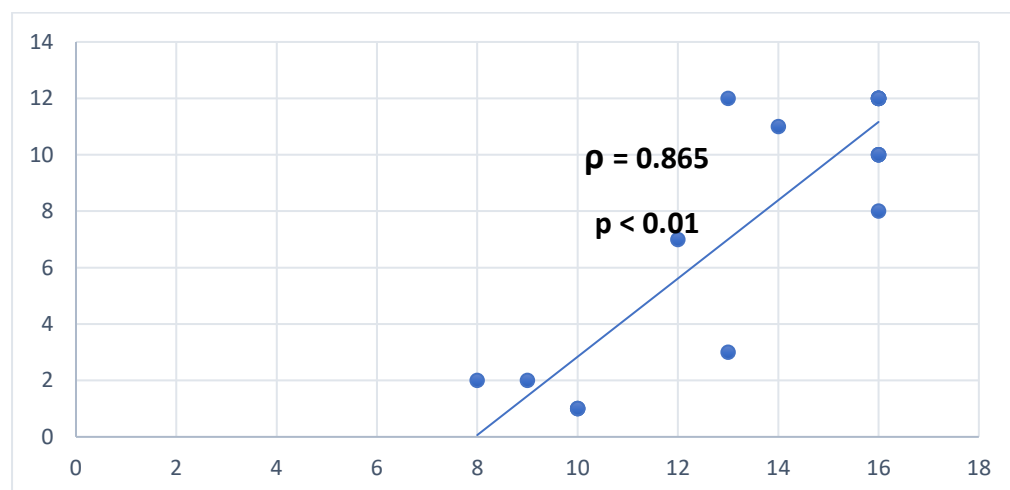
Nota: Aplicación del Instrumento de la Gestión pedagógica y el clima institucional en una institución educativa de Puerto Inca en Huánuco 5023

Salida SPSS Versión 25.0

** La relación es altamente significativa al 1% (0.01)

Figura 1

La Gestión pedagógica y su relación con el clima institucional



Nota. Tabla 4

La figura 1 muestra que el coeficiente de correlación de Spearman es $\rho = 0.865$ (hay una alta correlación positiva) y un nivel de significancia de menos del 1%.

Tabla 5

La Gestión pedagógica y su relación con la dimensión Involucramiento laboral

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Involucramiento laboral
La Gestión pedagógica	Coefficiente de Spearman ρ	0,876**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	50

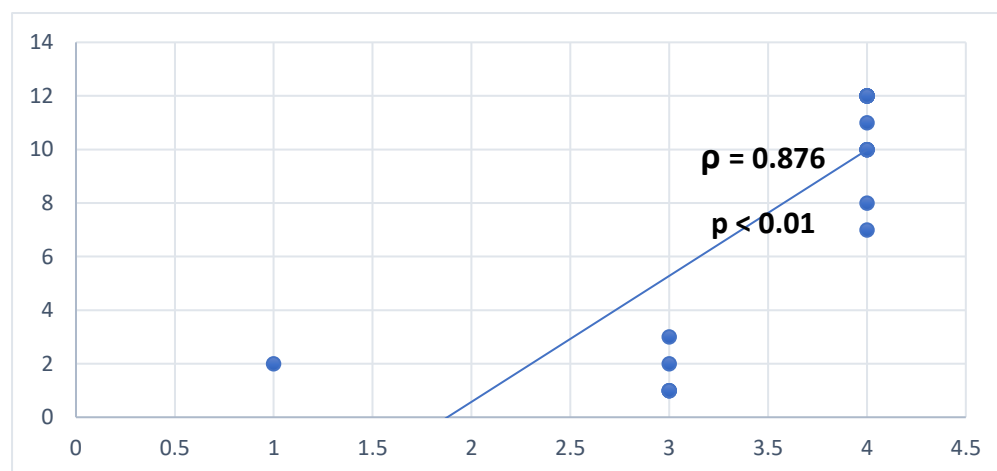
Nota: Aplicación del Instrumento de la Gestión pedagógica y el clima institucional en una institución educativa de Puerto Inca en Huánuco 2023

Salida SPSS Versión 25.0

** La relación es altamente significativa al 1% (0.01).

Figura 2

La Gestión pedagógica y su relación con la dimensión Involucramiento laboral



Nota. Tabla 5

La Figura 2 muestra que el coeficiente de correlación $\rho = 0.876$ (esta es una alta correlación positiva) con un nivel de importancia de menos del 1% en una institución educativa de Puerto Inca en Huánuco 2023

Tabla 6

La Gestión pedagógica y su relación con la dimensión Autorrealización

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Autorrealización
<i>Gestión pedagógica</i>	Coefficiente de Spearman ρ	0,883**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	50

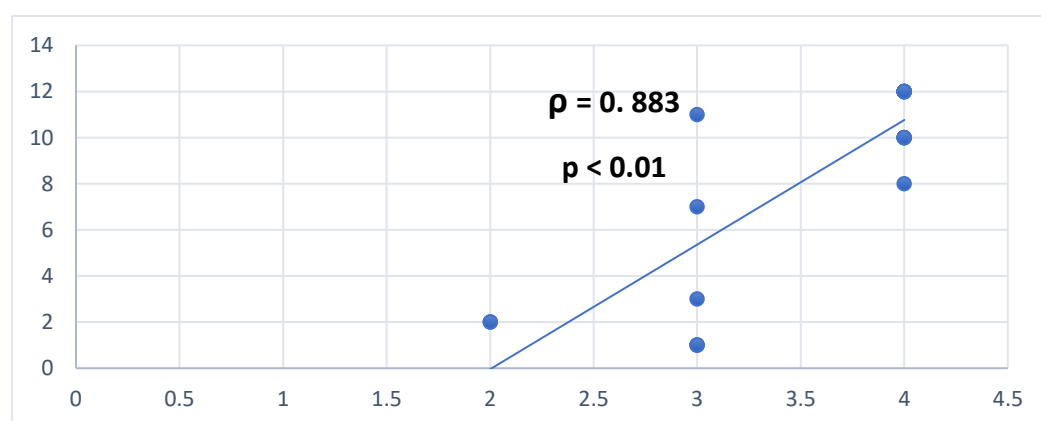
Nota. Aplicación del Instrumento de la Gestión pedagógica y el clima institucional en una institución educativa de Puerto Inca en Huánuco 2023

Salida SPSS Versión 25.0

** La relación es altamente significativa al 1% (0.01).

Figura 3

La Gestión pedagógica y su relación con la dimensión Autorrealización



Nota. Tabla 6

La figura 3 indica que el coeficiente de correlación del Spearman es $\rho = 0.883$ (hay una alta correlación positiva) y el nivel de importancia es inferior al 1 %. Se entiende que la Gestión pedagógica se relacionan de manera significativa en la dimensión Autorrealización en una institución educativa de Puerto Inca en Huánuco 2023

Tabla 7

La Gestión pedagógica y su relación con la dimensión Comunicación

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Comunicación
<i>Gestión pedagógica</i>	Coeficiente de Spearman ρ	0,868**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	50

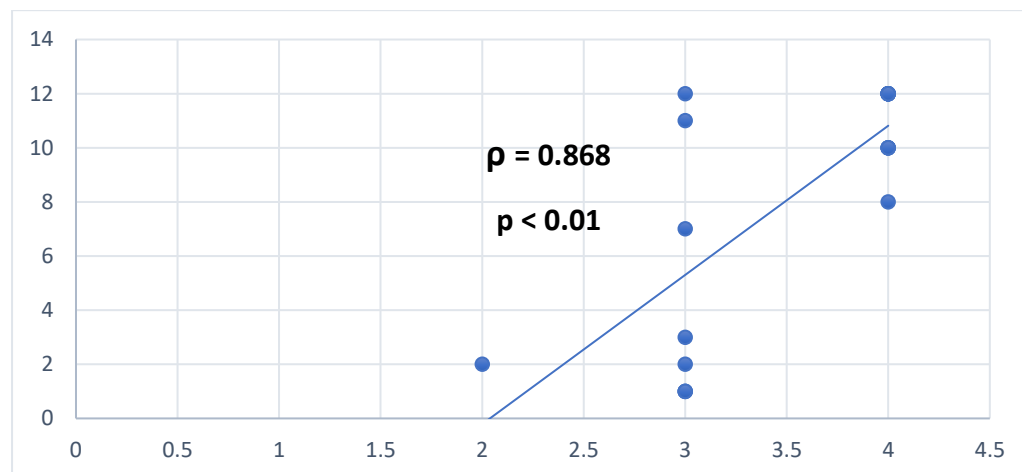
Nota. Aplicación del Instrumento de la Gestión pedagógica y el clima institucional en una institución educativa de Puerto Inca en Huánuco 2023

Salida SPSS Versión 25.0

** La relación es altamente significativa al 1% (0.01).

Figura 4

La Gestión pedagógica y su relación con la dimensión Comunicación



Nota. Tabla 7

La Figura 4 muestra que el coeficiente de correlación de Spearman es $\rho = 0.868$ (hay una alta correlación positiva) y el nivel de importancia por debajo del 1% en una institución educativa de Puerto Inca en Huánuco 2023

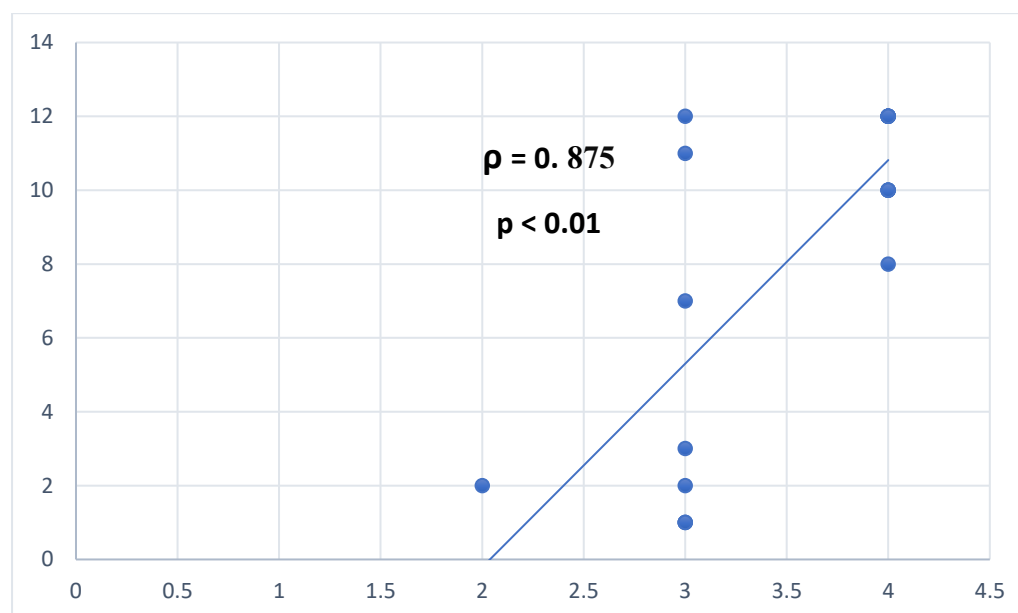
Tabla 8*La Gestión pedagógica y su relación con la dimensión Supervisión*

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Supervisión
<i>Gestión pedagógica</i>	Coeficiente de Spearman ρ	0,875**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	50

Nota. Aplicación del Instrumento de la Gestión pedagógica y el clima institucional en una institución educativa de Puerto Inca en Huánuco 2023

Salida SPSS Versión 25.0

** La relación es altamente significativa al 1% (0.01).

Figura 5*La Gestión pedagógica y su relación con la dimensión Supervisión*

Nota. Tabla 8

La Figura 4 muestra que el coeficiente de correlación de Spearman es $\rho = 0.875$ (hay una alta correlación positiva) y el nivel de importancia por debajo del 1% en una institución educativa de Puerto Inca en Huánuco 2023

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo a la hipótesis general existe relación significativa entre gestión pedagógica y el clima institucional en una institución educativa de la provincia Puerto Inca Huánuco 2023 el coeficiente de correlación de Rho-Spearman fue de 0,865 con un valor de p de 0,000 (inferior a 0,05). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, indicando que la Gestión pedagógica está significativamente relacionada con el clima institucional. Este hallazgo coincide con el estudio realizado por Lara et al. (2022), que sugiere que el acompañamiento pedagógico permanente influye positivamente en los niveles de clima institucional, contribuyendo al bienestar general del entorno escolar y ofreciendo oportunidades para mejorar la educación. Por otro lado, Henríquez et al. (2022) observaron que, aunque los docentes implementaron dinámicas en sus clases sincrónicas, mostraron falta de preparación y conocimiento para innovar en los diseños instruccionales bajo los formatos digitales, lo que sugiere una continuidad en la práctica docente tradicional centrada en la transmisión de contenidos. Sin embargo, los estudiantes expresaron satisfacción con la modalidad de enseñanza y la forma de evaluación, lo que les motiva a mejorar sus habilidades y capacidades de aprendizaje, destacando la creatividad y autenticidad en la labor instruccional de los profesores.

Al respecto, la gestión pedagógica se describe como la habilidad del líder para asignar roles, establecer metas, proporcionar instrucciones específicas a los colaboradores y supervisar de manera rigurosa la ejecución de las tareas asignadas (Contreras y Jiménez, 2020). La gestión pedagógica en las instituciones educativas se centra en inspirar y motivar a los individuos y equipos hacia la mejora continua y el logro de resultados excepcionales. Esto puede implicar el desarrollo de una visión clara y compartida, el establecimiento de metas y objetivos desafiantes, el fomento de la colaboración y el trabajo en equipo, y la promoción de una cultura de aprendizaje y crecimiento. La definición de liderazgo propuesta por García (2019), como el conjunto de procesos que orientan a individuos y equipos hacia la consecución de la excelencia y el aprendizaje organizacional, enfatiza la importancia de este enfoque orientado hacia el logro de resultados sobresalientes y el desarrollo continuo en el contexto de las organizaciones, incluidas las instituciones educativas. La gestión pedagógica en las instituciones educativas desempeña un papel crucial en la creación de un ambiente propicio para el logro de metas y objetivos, promoviendo la excelencia y el aprendizaje organizacional entre todos los miembros de la comunidad educativa, especialmente a través de enfoques no coercitivos.

En relación a la hipótesis específica 1 existe relación significativa entre gestión pedagógica y el involucramiento laboral en una institución educativa de la provincia Puerto Inca Huánuco 2023. El coeficiente de correlación de Rho-Spearman fue de 0,876 con un valor de p de 0,000 (inferior a 0,05), lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis de investigación. Esto indica una relación significativa entre la Gestión pedagógica y el Involucramiento laboral en una institución educativa en Puerto Inca, Huánuco, en 2023. Piñón et al. (2022) señalan una tendencia positiva hacia las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) por parte de los profesores, quienes demostraron habilidades y conocimientos en el uso de recursos digitales en el entorno institucional, resultado de una capacitación previa para abordar los desafíos de la enseñanza virtual. En general, la mayoría de los profesores están satisfechos con la implementación de la enseñanza basada en TIC, aunque expresan fatiga debido a la carga laboral asociada con la enseñanza a distancia.

Además, el pensamiento estratégico, Urbina (2019) sostiene que desempeña un papel que facilita que los demás La gestión pedagógica transformacional, como describes, juega un papel fundamental en el avance de los profesores y de la institución educativa en su conjunto. Este estilo de liderazgo se centra en inspirar y motivar a los miembros del equipo para que alcancen su máximo potencial y se comprometan con el crecimiento y desarrollo profesional. De acuerdo con Vicente (2019), se resalta la relevancia de la tolerancia psicológica, sobre todo cuando el líder de la I.E se encuentra en un contexto de interacción desafiante con su equipo. En esta situación, cada profesor expresa sus emociones de manera única, ya sea en forma de enojo, frustración, dolor o alegría. Por tanto, es esencial que el director posea la habilidad fundamental de comprender a los demás, teniendo en cuenta sus características individuales. Esto implica realizar cada persona desempeña en las relaciones, y colaborar desde esta perspectiva contextual para brindar apoyo y contención.

Ser un director no implica simplemente estar directamente involucrado en el proceso pedagógico, sino más bien, mejorar su efectividad. Esto se logra al facilitar la labor del docente, asegurar el eficaz funcionamiento de la institución, y darle significado y relevancia en el contexto social. Se subraya que la función directiva implica tomar decisiones que favorezcan el proceso pedagógico, garanticen la eficiencia administrativa.

De acuerdo con la hipótesis específico 2 existe relación significativa entre gestión pedagógica y Autorrealización, en una institución educativa de la provincia Puerto Inca Huánuco 2023. El coeficiente de correlación de Rho-Spearman fue de 0,883 con un valor de p de 0,000 (inferior a 0,05), lo que conlleva al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alternativa. Por lo tanto, se establece una relación significativa entre estas variables

en una institución educativa en Puerto Inca, Huánuco, en 2023. En relación con este hallazgo, López et al. (2019) identificaron que, a pesar de los limitados recursos disponibles, los docentes tienden a adherirse a metodologías tradicionales, lo que puede resultar en un proceso de enseñanza desactualizado y poco motivador para los estudiantes. Sin embargo, señalan que los profesores muestran esfuerzos por integrar una formación emprendedora, lo que subraya la necesidad de una mayor integración de conocimientos por parte de los alumnos. Además, resaltan la importancia de continuar optimizando los procesos de enseñanza y aprendizaje para adaptarse a las demandas cambiantes de la educación. Por otro lado, Vela et al. (2022) observaron una gestión escolar eficiente y una relación positiva entre la gestión institucional y los estilos de enseñanza, respaldada por índices estadísticos como Gamma (0,446) y Tau b de Kendall (0,723). También destacaron que una gestión institucional adecuada y la disponibilidad de recursos materiales contribuyen a una educación óptima, promoviendo los mejores estilos pedagógicos basados en valores democráticos y participativos para la comunidad estudiantil.

Igualmente, la gestión de aprendizaje, según Anex (2019), implica llevar a cabo las acciones necesarias para cumplir con las actividades programadas. Esto incluye habilidades organizativas y dirección. La evaluación de las acciones institucionales es un proceso crucial en cualquier centro educativo, ya que permite medir el progreso hacia los objetivos establecidos y identificar áreas de mejora. En el ámbito pedagógico, esta evaluación implica comprometer a los docentes en la tarea de generar aprendizajes significativos en todas las áreas del conocimiento. Esto significa que los docentes deben diseñar y aplicar actividades de enseñanza que promuevan la comprensión profunda y el desarrollo de habilidades en los estudiantes, más allá de simplemente transmitir información. Además, la evaluación de las acciones institucionales está vinculada a la relación con la comunidad. Transformar la escuela en un entorno abierto que fomente la integración de ideas implica establecer relaciones sólidas con padres, líderes comunitarios, organizaciones locales y otros actores relevantes. Esto puede incluir la organización de eventos educativos abiertos a la comunidad, la colaboración en proyectos comunitarios y la integración de recursos y conocimientos locales en el currículo escolar.

Al comprometer a los docentes en la generación de aprendizajes significativos y fomentar la relación con la comunidad, la evaluación de las acciones institucionales se convierte en una herramienta poderosa para mejorar la calidad educativa y promover el desarrollo integral de los estudiantes. Este enfoque integral no solo se centra en los resultados académicos, sino también en el desarrollo de habilidades socioemocionales, el fortalecimiento de la identidad cultural y el fomento de la participación ciudadana activa.

Para la hipótesis específica 3, existe relación significativa entre gestión pedagógica y la comunicación en una institución educativa de la provincia Puerto Inca Huánuco 2023. El coeficiente de correlación de Rho-Spearman fue de 0,868 con un valor de p de 0,000 (inferior a 0,05), lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alternativa, indicando una relación significativa entre estas variables en los estudiantes. Este hallazgo se respalda con la investigación realizada por Soria et al. (2022), quienes identificaron que el 34,7% de los docentes enfrentan limitaciones en su Gestión pedagógica, mientras que el 46,7% y el 18,7% se sitúan en niveles medio y alto respectivamente. Estos resultados sugieren la necesidad de mejorar las habilidades de gestión pedagógica de los directivos mediante un liderazgo transformacional que promueva estrategias para establecer un clima laboral adecuado en todos los aspectos de la institución, enfrentando así nuevos desafíos y alcanzando metas esperadas. Por otro lado, Reyes et al. (2022) descubrieron que el 80% de los profesores vivieron por primera vez la experiencia de la enseñanza virtual, y el 68% consideró que su desempeño mejoró, aunque el 75% de los encuestados prefieren la modalidad presencial. Esto sugiere que la educación virtual puede mejorar el clima institucional al ofrecer beneficios para la práctica docente, como actualización tecnológica, didáctica y adquisición de nuevos conocimientos.

según la perspectiva de García (2019), se centra en mantener relaciones con los individuos en su entorno. Se destaca la característica distintiva de los seres humanos, que es su capacidad de ser entes sociales. La comunicación en este contexto puede ser tanto formal como informal, abarcando interacciones tanto internas como externas.

La capacidad de mantener relaciones con los individuos en su entorno es fundamental para la experiencia humana y es una característica distintiva de nuestra especie. Como seres sociales, los humanos tienen la habilidad y la necesidad innata de interactuar, comunicarse y relacionarse con otros. La comunicación desempeña un papel central en estas interacciones. Esta comunicación puede ser tanto formal como informal, y abarca una amplia gama de interacciones, tanto internas como externas al entorno inmediato de la persona.

En relación a la hipótesis específica 4, existe relación significativa entre gestión pedagógica y la supervisión en una institución educativa de la provincia Puerto Inca Huánuco 2023. El coeficiente de correlación de Rho-Spearman fue de 0,875 con un valor de p de 0,000 (inferior a 0,05), lo que conlleva al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alternativa, indicando una relación significativa entre estas variables en los estudiantes. Meza et al. (2021) concluyeron que la Gestión pedagógica contribuye al fortalecimiento de proyectos educativos, planes escolares y métodos pedagógicos, siendo fundamentales para superar deficiencias educativas a nivel local y regional, especialmente en las escuelas de educación

básica regular en Puno. Por otro lado, León et al. (2022) revelaron una relación significativa de nivel medio entre la modalidad a distancia y el clima institucional entre los profesionales adscritos a la Dirección de Estudios Generales de la Universidad Autónoma del Perú.

Por su parte, Salvador (2020) los líderes educativos lideran el cambio y fomentan la innovación en la institución para adaptarse a las necesidades cambiantes de los estudiantes, la comunidad y la sociedad en general. Esto puede implicar la implementación de nuevas tecnologías, métodos de enseñanza innovadores o programas educativos para abordar desafíos emergentes. Los líderes educativos establecen y mantienen relaciones sólidas con diversas partes interesadas, incluidos estudiantes, padres, personal docente y no docente, autoridades locales y otros actores comunitarios. Esto implica colaborar con estas partes interesadas para promover los intereses de la institución y el éxito de los estudiantes. Los líderes educativos son responsables de gestionar eficazmente los recursos y el presupuesto de la institución para garantizar que se asignen de manera adecuada y eficiente para satisfacer las necesidades educativas de los estudiantes. Los líderes educativos brindan apoyo y orientación al personal docente y no docente, fomentando su desarrollo profesional y su bienestar.

Esto puede implicar proporcionar oportunidades de capacitación y desarrollo, así como reconocer y valorar el trabajo del personal. Los líderes en las instituciones educativas desempeñan un papel multifacético y de gran alcance en el establecimiento de la dirección estratégica, la promoción de una cultura organizacional positiva y el apoyo al éxito de los estudiantes y el personal. Su liderazgo efectivo es fundamental para el logro de los objetivos educativos y el bienestar de la comunidad escolar.

Sobre las fortalezas y limitaciones de un estudio relacionado con la *Gestión pedagógica y el clima institucional*. Las fortalezas expresan relevancia temática: La relación entre gestión pedagógica y clima institucional es crucial para mejorar la calidad educativa, ya que influye directamente en el desempeño docente y en los aprendizajes de los estudiantes. Enfoque integral: Este tipo de estudio puede abordar diversas dimensiones (como liderazgo, colaboración, comunicación y motivación) que son esenciales para una gestión pedagógica efectiva. Aplicabilidad práctica: Los resultados suelen generar insumos para diseñar estrategias o programas de mejora en las instituciones educativas, fortaleciendo las dinámicas organizacionales. Impacto en la comunidad educativa: Contribuye a generar un entorno laboral positivo, mejorando tanto el bienestar de los docentes como los resultados académicos de los estudiantes. Métodos de investigación confiables porque el estudio empleó cuestionarios validados, observaciones sistemáticas o análisis cualitativos, puede proporcionar información precisa y contextual.

Las limitaciones subjetividad en las percepciones: El clima institucional se mide a menudo mediante encuestas o entrevistas, lo que puede estar influenciado por opiniones personales y sesgos. Dificultad para establecer causalidad: Aunque se puede observar una correlación entre gestión pedagógica y clima institucional, demostrar una relación causal directa puede ser complejo en un diseño no experimental. Generalización de resultados: Los hallazgos pueden ser específicos para la institución o región estudiada y no aplicables a otros contextos educativos con dinámicas diferentes. Limitaciones en el tiempo o los recursos: Estudios extensivos que abarcan múltiples dimensiones pueden requerir más tiempo y recursos de los disponibles, limitando la profundidad del análisis. Factores externos no controlados: Aspectos como políticas educativas, contexto sociocultural o situaciones económicas pueden influir en el clima institucional y dificultar la interpretación precisa de los resultados. Resistencia al cambio: Proponer cambios basados en los resultados del estudio puede enfrentar resistencia por parte de los actores educativos, lo que podría limitar su implementación.

V. CONCLUSIONES

Primera: Gestión pedagógica y el clima institucional se determinó que existe una relación de 0,865 es decir una correlación positiva alta. En cuanto al nivel de significancia, es inferior al 1 % en 0,01, que está por debajo del nivel de significancia estandarizado de 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Segunda: Gestión pedagógica e involucramiento laboral se determinó que existe una relación de 0,876 es decir una correlación positiva alta. En cuanto al nivel de significancia, es inferior al 1 % en 0,01, que está por debajo del nivel de significancia estandarizado de 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Tercera: Gestión pedagógica y la dimensión Autorrealización se determinó que existe una relación de 0,883 es decir una correlación positiva alta. En cuanto al nivel de significancia, es inferior al 1 % en 0,01, que está por debajo del nivel de significancia estandarizado de 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Cuarta: Gestión pedagógica y la dimensión comunicación se determinó que existe una relación de 0,868 es decir una correlación positiva alta. En cuanto al nivel de significancia, es inferior al 1 % en 0,01, que está por debajo del nivel de significancia estandarizado de 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Quinta: Gestión pedagógica y la dimensión supervisión se determinó que existe una relación de 0,875 es decir una correlación positiva alta. En cuanto al nivel de significancia, es inferior al 1 % en 0,01, que está por debajo del nivel de significancia estandarizado de 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera: Es fundamental que los directivos proporcionen el respaldo necesario a los docentes para organizar talleres educativos con los padres de familia, donde se presenten nuevas dinámicas y estrategias que mejoren las competencias de los alumnos.
- Segunda: Los docentes deben considerar la Gestión pedagógica al planificar actividades relacionadas con la competencia, ya que desempeña un papel crucial en permitir a los estudiantes expresarse e interactuar con seguridad y confianza.
- Tercera: Es importante crear un ambiente de confianza y oportunidades para que los estudiantes puedan expresar libremente sus ideas, sentimientos, emociones y opiniones sin miedo a cometer errores, lo que fortalecerá su proceso de aprendizaje.
- Cuarta: Los familiares tienen un papel fundamental en el apoyo al trabajo educativo de sus hijos, siendo ellos la base para la socialización y educación de los menores. Es esencial que se involucren en mejorar este proceso.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aliano, A. (5050). *Inteligencia emocional y clima del aula en estudiantes del sexto ciclo de una institución educativa pública del distrito de Chorrillos [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]*. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/10303>
- Anderson, S. (5050). Gestión pedagógica: Claves para una mejor escuela. *Psicoperspectivas*, 9 (2), 34- 52., <http://www.psicoperspectivas.cl>.
- Anex, A. (5019). *¿Por qué fracasan los proyectos en las organizaciones?* <http://www.emb.cl/gerencia/articulo.mvc?xid=1275>
- Bazo, G. (5019). *Liderazgo docente y su relación con el desarrollo de la autoestima de los alumnos de la facultad de educación*. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3300/Gretsel%50Limny%50Bazo%50Bazan..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cedron, A. (5019). *Clima institucional y involucramiento laboral en los docentes de una universidad privada de Trujillo*. <https://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/523>
- Contreras, D., y Jiménez, L. (5050). *Liderazgo y clima institucional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención*. <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11983/ContrerasRios-Doris-5050.pdf?sequence=9&isAllowed=y>
- Cornejo, R., y Redondo, J. (5050). *El clima escolar percibido por los alumnos de enseñanza media. Una investigación en algunos liceos de la Región Metropolitana*. <https://www.redalyc.org/pdf/195/19501501.pdf>
- de Medina, M. (5019). *Cultura y clima en las organizaciones educativas, factor determinante en la eficacia del personal docente*.
- Frisancho, S. (5050). *El clima estudiantil*. https://www.researchgate.net/publication/316596785_Version_en_castellano_de_Frech_H_Frisancho_S_5050_Creences_de_docents_shipibo-konibo_envers_el_joc_infantil_i_el_seu_paper_a_l'escola_Anuari_de_Psicologia_de_la_SVP_17_2_179-500_Doi_107503anuariapsicol
- García, D. (5050). *Clima institucional y clima institucional en las unidades educativas “Fe y Alegría”, Guayaquil Ecuador [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]*. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/50.500.12672/14576/Garcia_ad.pdf?sequence=1

- García, S. (2019). *Gestión pedagógica, clima institucional y rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado, nivel secundaria Institución Educativa 5051 Virgen de Fátima*. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/50.500.12672/11038>
- Gómez, A. (2010). *Incidencia del estilo de gestión escolar en el clima institucional de la Universidad Abierta Interamericana en Argentina*. <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC105803.pdf>
- González, J. (2010). *“liderazgo gerencial y clima institucional en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela*. <https://www.redalyc.org/journal/280/28064146003/28064146003.pdf>
- Huaynate, J., y Quispe, K. (2019). *Clima institucional en los docentes de la Institución Educativa “América” del distrito de Ascensión, de la provincia y región de Huancavelica*. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/3213>
- Liza, W., y Pereira, R. (2010). *Clima institucional y clima institucional en una institución educativa de Sartimbamba, región La Libertad*. https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/776/1/019102372E_019101967E_M_5050.pdf
- Medina, J. (2010). *Inteligencia emocional de los docentes y clima de aula en la Escuela Profesional de Administración de Negocios de la Universidad de San Juan Bautista, Filial Chíncha [Tesis de maestría, Universidad Enrique Guzmán y Valle]*. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2148/TM%50CE-Ge%503872%50M1%50-%50Medina%50Urbina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Murillo, P. (2019). *Las percepciones del clima escolar por directivos, docentes y y alumnado mediante el empleo de “redes semánticas naturales”. Su importancia en la gestión de los centros educativos*. Revista de Educación. <https://www.redalyc.org/pdf/1735/173524998006.pdf>
- Pacheco, M. (2019). *Actitud hacia la violencia contra la mujer en la relación de pareja y el clima social familiar en adolescentes*. Interacciones, 1(1), 29-44. <https://ojs.revistainteracciones.com/index.php/ojs/article/view/2>
- Pérez, K., y Pele, R. y. (2010). *“El rendimiento académico de estudiantes universitarios del área de Psicología: relaciones con el clima institucional”*. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:VG5Z66AhRsgJ:https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/praxis/article/download/5069/1517/5891+ycd=1yhl=es-419yct=clnkygl=pe>

- Rodríguez Molina, G. (5019). Funciones y Rasgos de liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza. *14 N°2*, 253 - 267.
- Rojas, A., y Gaspar, F. (5050). *Bases de la gestión pedagógica en Educación*. Chile: OREALC/UNESCO.
- Salas, J. (5050). *Liderazgo docente y clima áulico según los estudiantes del primer ciclo de la facultad de estomatología*. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1918>
- Sierra, G. (5050). *Liderazgo docente elaboró una investigación denominada Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible*. <https://www.redalyc.org/journal/506/50649705007/html/>
- Silva, C. (5019). *Inteligencia emocional y clima del aula de las estudiantes de la Institución Educativa María Parado de Bellido del distrito del Rímac* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/50.500.12692/15677/Silva_PCA.pdf?sequence=1
- Soldevilla. (5050). *Clima escolar en el logro de aprendizaje en comprensión lectora en Los Olivos Huánuco Perú*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/50.500.12692/28926/Soldevilla_HS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- UNESCO. (28 de julio de 5050). *Unión de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura*. Recuperado el 19 de enero de 5023, de Informe de evaluación en América Latina y el Caribe: <https://es.unesco.org/news/estudio-regional-analisis-curricular-resultados>
- Urbina, J. (5019). *Liderazgo docente y calidad educativa en alumnos de Ingeniería Metalúrgica de la Universidad Nacional de Trujillo*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/50.500.12692/37830/urbina_sj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vicente, M. (5019). *La gestión pedagógica en la Educación*. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2978/MONOGRAF%c3%8dA%50-%50VICENTE%50SALAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vizcaino, A., y Cruz, B. (5050). *Clima social familiar y habilidades sociales en estudiantes de secundaria de la Institución Educativa Bilingüe-Awujun, 5050*. <http://repositorio.ucss.edu.pe/handle/UCSS/436>

ANEXOS

Anexo 1: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE: GESTIÓN PEDAGÓGICA

Estimado estudiante: el propósito de este cuestionario es obtener información sobre la gestión pedagógica. Agradecemos de antemano su colaboración y contribución a la presente investigación.

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

- a) Por favor, lea atentamente y de manera clara los enunciados de las preguntas.
- b) Evite dejar preguntas sin responder.
- c) Coloque una marca de verificación en solo uno de los recuadros de cada pregunta.

1. Muy malo	2. Malo	3. Regular	4. Bueno	5. Muy bueno
-------------	---------	------------	----------	--------------

DIMENSION: Pensamiento estratégico		1	2	3	4	5
1	¿Cuál es el desempeño de los líderes en tu institución educativa?					
2	¿Cómo es la actitud de los líderes frente a los logros de la institución educativa?					
3	¿Cuál es la perspectiva de los líderes respecto a las metas de los estudiantes?					
4	Los planes diseñados por la dirección de tu institución educativa son:					
5	Las iniciativas implementadas en tu institución educativa para beneficiar a su comunidad educativa son:					
6	Las propuestas de la dirección para mejorar el bienestar de los estudiantes son:					
7	Las consideraciones de la dirección al tomar decisiones son:					
DIMENSION: Gestión del aprendizaje						
8	¿Cuáles son las iniciativas que los líderes implementan para mejorar el aprendizaje?					
9	La asignación de responsabilidades a los profesores realizada por la dirección es:					
10	Los métodos de enseñanza promovidos por la dirección para los estudiantes son:					
11	¿Cómo se lleva a cabo la orientación de la dirección hacia los docentes para asegurar un buen aprendizaje en los estudiantes?					
12	¿Cuál es el proceso de reflexión de los líderes de tu institución educativa después de completar cada tarea?					
13	¿De qué manera la dirección apoya y considera cada fase de tu trabajo?					
DIMENSION: Relación con las personas						
14	La interacción entre la dirección y los estudiantes se caracteriza por:					
15	La relación de confianza entre la directora y el personal docente es:					
16	¿Cuál es tu percepción del clima institucional?					
17	La dirección muestra un trato respetuoso y asertivo con todos los miembros					

18	¿Cuál es la calidad de la comunicación en toda la comunidad educativa?					
19	¿Cuál es la respuesta de la dirección ante los desafíos y dificultades?					
	DIMENSION: Estructuras organizativas					
50	¿De qué manera la dirección coordina para garantizar un buen rendimiento en la institución educativa?					
21	¿Cómo se comporta la dirección en relación con los demás para promover un rendimiento laboral eficiente?					
22	La confianza que la dirección inspira en los trabajos en equipo se manifiesta en:					
23	¿Cuál es la iniciativa de la dirección frente a nuevos proyectos e ideas antes que ustedes?					
24	¿De qué manera la dirección contribuye a resolver cada conflicto dentro de su comunidad educativa?					
25	¿Cuál es la forma en que se reconoce y motiva al personal por su destacada labor?					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

CUESTIONARIO PARA EL CLIMA INSTITUCIONAL

INSTRUCCIONES:

Estimado(a) profesor(a), este cuestionario tiene como objetivo evaluar el clima institucional en la Institución Educativa. Sus respuestas serán tratadas de manera anónima y serán de gran utilidad para implementar mejoras en la institución. Por favor, responda con sinceridad marcando el recuadro que considere adecuado.

Teniendo en cuenta que:

Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

DIMENSIONES / ÍTEMS	VALORACION				
	1	2	3	4	5
INVOLUCRAMIENTO LABORAL					
1. Fomente la colaboración con los miembros de la institución para beneficio del aprendizaje de los estudiantes.					
2. Construyo relaciones interpersonales de manera asertiva y empática con los integrantes del equipo de trabajo.					
3. Muestro identificación con la Institución Educativa mediante entusiasmo y trabajo desinteresado.					
AUTORREALIZACIÓN					
4. Reconozco la importancia del clima institucional y comprendo que mi labor influye en el aprendizaje de los estudiantes.					
5. Exhibo conocimientos actualizados y comprensión de las teorías, prácticas pedagógicas y didáctica de las áreas que enseño.					
COMUNICACIÓN					
6. Mantengo una comunicación flexible, abierta y orientada a mejorar el clima institucional con mis colegas.					
7. Diseño instrumentos válidos para evaluar el					

progreso y logros de aprendizaje de los estudiantes, fomentando el diálogo horizontal.					
8. En mis actividades pedagógicas busco la integración laboral con el personal de la institución mediante la comunicación.					
9. Interactúo con mis colegas para intercambiar experiencias, contribuyendo al clima democrático en la institución.					
SUPERVISIÓN					
10. Brindo asesoramiento y acompañamiento a mis estudiantes en el desarrollo de las actividades.					
11. Realizo la planificación curricular a través del trabajo colegiado, buscando la articulación de áreas con los demás docentes.					

Anexo 2: Ficha técnica

Nombre original del instrumento:	Cuestionario de gestión pedagógica
Autor y año:	Br.
Objetivo del instrumento:	Medir la variable gestión pedagógica
Usuarios:	Docentes en una institución educativa de la provincia Puerto Inca Huánuco 5023
Forma de administración o modo de aplicación:	Individual
	La validación del instrumento se sometió a juicio de expertos de la especialidad de Educación.

Validez:	Nombre de los expertos	Opinión
	Mg. Romel Adrianzen Carrasco	Aplicable
	Mg. Julio Estrada Pacherez	Aplicable
	Dr. José Pablo Mendizábal Cotos	Aplicable

Confiabilidad:	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
	,892	25

Nombre original del instrumento: Cuestionario de clima institucional

Autor y año: Br.

Objetivo del instrumento: Medir la variable clima institucional

Usuarios: Docentes en una institución educativa de la provincia Puerto Inca Huánuco 5023

Forma de administración o modo de aplicación: Individual

La validación del instrumento se sometió a juicio de expertos de la especialidad de Educación.

Validez:	Nombre de los expertos	Opinión
	Mg. Romel Adrianzen Carrasco	Aplicable
	Mg. Julio Estrada Pacherez	Aplicable
	Dr. José Pablo Mendizábal Cotos	Aplicable

Confiabilidad:	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
	,887	11

Anexo 3: Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de valoración
V1.- Gestión pedagógica	Es un proceso por el cual una persona ejerce influencia sobre la gente e inspira, motiva y dirige sus actividades para ayudar a alcanzar los objetivos del grupo o de la organización (Jones y George, 2019).	Pensamiento estratégico	Habilidades para promover y gestionar	1-7	Cuestionario	-Muy de acuerdo (5)
			Incentiva metas			-De acuerdo (4)
			Direcciona y planifica proyectos			
		Gestión de aprendizaje	Dirección pedagógica de aprendizajes	8-13		-Indiferente (3)
			Genera procesos de aprendizaje			-En desacuerdo (2)
		Relación con las personas	Influencia interpersonal	14-19		-Totalmente
			Orienta a un buen clima institucional			

		Dinamización de estructuras organizativas	Coordinación y motivación en equipo	50- 23		en desacuerdo (1)
			Muestra autonomía en la organización			
Segunda variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores			
Clima institucional	Es el conjunto de condiciones que, fundamentado en la organización y la estructura, guía la realización de tareas en una institución. Estas condiciones pueden ser dirigidas desde la gestión o implementadas por los trabajadores, quienes llevan a cabo sus labores superando	D1.- Involucramiento laboral	Trabajo en equipo	1-3		-Muy de acuerdo (5)
			Identidad Institucional			-De acuerdo (4)
		D2.- Autorrealización	-Valoración, reconocimiento y desarrollo del desempeño	4-5		-Indiferente (3)
			-Oportunidades de desarrollo profesional			

	deficiencias, introduciendo mejoras y buscando la optimización de los aspectos positivos presentes. A lo largo de este proceso, se evita constantemente la debilidad en las relaciones interpersonales y se procura minimizar la improvisación (Palma, 2019).	D3.- Comunicación	Comunicación flexible	6-9		-En desacuerdo
			Integración laboral			(2)
		D4.- Supervisión	Asesoramiento y acompañamiento pedagógico.	10-11		-Totalmente en desacuerdo
			Actividades de planificación.			(1)

Anexo 4: Carta de presentación

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Trujillo, 26 de agosto de 2024.

CARTA DE PRESENTACIÓN N° 1104-2024/UCT-EPG-D

Sr. Royers Rivera Espinoza
DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA "LUIS BENJAMIN CISNEROS" – PROVINCIA DE PUERTO – REGIÓN HUANUCO

De mi mayor consideración;

Es grato dirigirme a usted en nombre de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI" para presentarle a **Yosseli Elena Sienfuegos Montalvo**, identificado con DNI N° **74161978**, estudiante del Programa de Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa de nuestra institución. Actualmente, la estudiante se encuentra desarrollando un proyecto de investigación titulado: **GESTION PEDAGOGICA Y CLIMA INSTITUCIONAL EN UNA INSTITUCION EDUCATIVA DE LA PROVINCIA PUERTO INCA HUANUCO 2023.**

Le presento a **Yosseli Elena Sienfuegos Montalvo** para que pueda llevar a cabo la aplicación de su instrumento de investigación en la entidad que usted dirige.

Quedo a la espera de su pronta respuesta y aprovecho para agradecerle su atención al presente.

Atentamente,

Dr. Jorge Luis Brenis Echebarría
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

C/c
Interesados, archivo EPG

Carretera Panamericana Norte Km. 555, Moche - Trujillo - Perú

www.uct.edu.pe



CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

El Director de la Institución Educativa Integrada "Luis Benjamín Cisneros" Lic. Royers Rivera Espinoza.

Hace constar:

Que el Bach. Yosseli Elena Sienfuegos Montalvo identificado con DNI: 74161978, de la universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI" de la facultad de humanidades en el grado de Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa, según referencia de la **Carta N° 1104-2024/UCT-EPG-D**; se le **AUTORIZA** el recojo de datos, la aplicación de instrumentos de evaluación, en la institución solicitado; siendo un requisito muy importante para la validez y confiabilidad de su tesis con el fin de obtener su grado profesional.

Se le expide el presente documento para fines que vea par consiguiente el interesado.



*Dirección: Jirón Vulcano s/n-Puerto Inca Código Modular N° 0238741
Jornada Escolar Completa JEC-2024*

Anexo 6: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Yosseli Elena Sienfuegos Montalvo, tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo (a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la gestión pedagógica y la calidad educativa.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicito, firme este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendido que. En calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

ROYCAR RIVERA ESPINOZA

DNI: 22428956

FRIMA: 

FECHA: 30/09 /2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Yosseli Elena Sienfuegos Montalvo, tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo (a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la gestión pedagógica y la calidad educativa.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicito, firme este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendido que. En calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

CHAVEZ AYALA SANDRA

DNI:

22530404

FRIMA:



FECHA: 30/ 09 /2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Yosseli Elena Sienfuegos Montalvo, tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo (a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la gestión pedagógica y la calidad educativa.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicito, firme este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendido que. En calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Linda Mary Rengifo Pérez

DNI:

40440639

FRIMA:



FECHA: 30/09 /2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Yosseli Elena Sienfuegos Montalvo, tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo (a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la gestión pedagógica y la calidad educativa.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicito, firme este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendido que. En calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Roxana Julia Nchipoma Arancibia

DNI: 73391753

FIRMA: 

FECHA: 30 / 09 /2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Yosseli Elena Sienfuegos Montalvo, tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo (a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la gestión pedagógica y la calidad educativa.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicito, firme este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendido que. En calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Olga ORTEGA ARIAS

DNI: 46339050

FRIMA:



FECHA: 30/09/2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Yosseli Elena Sienfuegos Montalvo, tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo (a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con la gestión pedagógica y la calidad educativa.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicito, firme este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendido que. En calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Julio César Luciano Ramírez

DNI: 71126617

FIRMA:

FECHA: 30 / 09 / 2024

Anexo 7: Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	Hipótesis	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGIA	
Gestión pedagógica y clima institucional en una institución educativa de la provincia Puerto Inca Huánuco 2023	¿Cuál es la relación entre la administración pedagógica y el ambiente institucional en una institución educativa de la provincia de Puerto Inca, Huánuco, en el año 2023? Problemas específicos ¿Qué relación hay entre gestión pedagógica y el involucramiento laboral en una institución	<u>Objetivo General</u> Determinar la relación entre el método Polya y la competencia resuelve problemas de cantidad en estudiantes de secundaria en una institución educativa en Santo Domingo	Hipótesis general Existe relación significativa entre gestión pedagógica y el clima institucional en una institución educativa de la provincia Puerto Inca Huánuco 2023.	Gestión pedagógica	Pensamiento estratégico	<u>Tipo:</u> Básica <u>Método:</u> hipotético deductivo <u>Diseño:</u> no experimental correlacional <u>Población</u> 100 docentes en una institución educativa de la provincia Puerto Inca Huánuco 2023 <u>Muestra</u>	
		<u>Objetivo Específico</u> Analizar la relación entre la gestión pedagógica y la participación laboral en una institución educativa ubicada en la provincia de Puerto Inca, Huánuco, en el año 2023.	Hipótesis específicas Existe relación significativa entre gestión pedagógica y el involucramiento laboral en una institución educativa de la provincia		Gestión de aprendizaje		Relación con las personas
						Animación de estructuras organizativa	
						Involucramiento laboral	
				Clima institucional	Autorrealización	50 docentes en una institución educativa de la provincia Puerto Inca Huánuco 5023	
					Comunicación		
					Supervisión		

	educativa de la provincia Puerto Inca Huánuco 2023? ¿Qué relación hay entre gestión pedagógica y Autorrealización en una institución educativa de la provincia Puerto Inca Huánuco 2023? ¿Qué relación hay entre gestión pedagógica y la comunicación en una institución educativa de la provincia Puerto Inca Huánuco 2023?	institución educativa de la provincia Puerto Inca Huánuco 2023. Analizar y comprender la relación entre la gestión pedagógica y la comunicación en una institución educativa de la provincia de Puerto Inca, Huánuco, durante el año 2023. Analizar y establecer la relación entre la gestión pedagógica y la supervisión en una institución educativa de la provincia de Puerto Inca, Huánuco, durante el año 2023.	Puerto Inca Huánuco 2023. Existe una relación sustancial entre la gestión pedagógica y Autorrealización en una institución educativa de la provincia de Puerto Inca, Huánuco, durante el año 2023. Existe la existencia de una relación notable entre la gestión pedagógica y la comunicación en una institución educativa ubicada en la provincia de Puerto Inca,		<u>Instrumento:</u> cuestionario
--	---	---	---	--	--

	Inca Huánuco 2023? ¿Qué relación hay entre gestión pedagógica y la supervisión en una institución educativa de la provincia Puerto Inca Huánuco 2023?		Huánuco, durante el año 2023. Existe la presencia de una relación significativa entre la gestión pedagógica y la supervisión en una institución educativa de la provincia de Puerto Inca, Huánuco, durante el año 2023.			

Anexo 8: Validación de instrumentos

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. Carrión, Zavaleta, Nilda
- 1.2. Institución donde labora: Universidad César Vallejo
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario sobre clima institucional
- 1.4. Autor del instrumento: Br. Sienfuegos Montalvo, Yosseli Elena
- 1.5. Título de la Investigación: Gestión pedagógica y clima institucional en una institución educativa de Puerto Inca en Huánuco 2023

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	1	16	61	2	3	3	4	4	5	56	61	6	7	7	8	8	9	96
		5	1	1	20	25	3	3	4	4	5	5	60	65	7	7	8	8	9	9	100
		0	6	1			2	3		4	4			6	7		1	8	8		
		5	1	1			3	3		4	5			0	5		6	9	9		
			0	5			0	5		0	5						0	5	0	5	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																		X		
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		X		
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		X		
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																		X		
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		X		
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																		X		
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																		X		
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																		X		
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		X		
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																		X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Se encuentra apto para aplicarlo.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 0.88, es una validez aceptable Lugar y Fecha: Trujillo, 6 de febrero de 2024

DNI 18903445

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Mg. Campos Guillén Rocío
COLEGIATURA: 0126238
DNI: 40149905



Firma

Fecha: 6/02/2024

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Mg. Campos Guillén Rocío
1.2. Institución donde labora: Universidad César Vallejo
1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario sobre clima institucional
1.4. Autor del instrumento: Br. Sienfuegos Montalvo, Yosseli Elena
Título de la Investigación: Gestión pedagógica y clima institucional en una institución educativa de Puerto Inca en Huánuco 2023

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	1	16	61	2	3	3	4	4	5	56	61	6	7	7	8	8	9	96
		5	1	1	20	25	3	3	4	4	5	5	60	65	7	7	8	8	9	9	100
		0					0	5	0	5	0	5			0	5	0	5	0	5	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																		X		
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		X		
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		X		
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																		X		
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		X		
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																		X		
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																		X		
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																		X		
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		X		
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																		X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Se encuentra apto para aplicarlo.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 0.84, es una validez aceptable Lugar y Fecha: Trujillo, 6 de febrero de 2024



DNI 40149905

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluated by:

APELLIDOS Y NOMBRES: Mg. Quispe Burgos Lener Javier
COLEGIATURA: 0642247
DNI: 45875155



Firma

Fecha: 6/02/2024

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. Quispe Burgos Lener Javier
- 1.2. Institución donde labora: Universidad César Vallejo
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario sobre clima institucional
- 1.4. Autor del instrumento: Br. Sienfuegos Montalvo, Yosseli Elena
- 1.5. Título de la Investigación: Gestión pedagógica y clima institucional en una institución educativa de Puerto Inca en Huánuco 2023

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	1	16	61	2	3	3	4	4	5	56	61	6	7	7	8	8	9	96
		5	1	1	20	25	3	3	4	4	5	5	60	65	7	7	8	8	9	9	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																	X			
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																	X			
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	X			
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																	X			
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	X			
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																	X			
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																	X			
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																	X			
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																	X			
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																	X			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Se encuentra apto para aplicarlo.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 0.87, es una validez aceptable Lugar y Fecha: Trujillo, 6 de febrero de 2024

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluated by:

APELLIDOS Y NOMBRES: Mg. Carrión, Zavaleta, Nilda
COLEGIATURA: 1789647
DNI: 18903445



Firma

Fecha: 6/02/2024

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23	X					
24	X					
25	X					

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. Carrión, Zavaleta, Nilda
1.2. Institución donde labora: Universidad César Vallejo
1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario sobre Gestión pedagógica
1.4. Autor del instrumento: Br. Sienfuegos Montalvo, Yosseli Elena
Título de la Investigación: Gestión pedagógica y clima institucional en una institución educativa de Puerto Inca en Huánuco 2023

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	1	16	61	2	3	3	4	4	5	56	61	6	7	7	8	8	9	96
		5	1	1	20	25	3	3	4	4	5	5	60	65	7	7	8	8	9	9	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																	X			
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																	X			
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	X			
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																	X			
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	X			
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																	X			
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																	X			
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																	X			
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																	X			
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																	X			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Se encuentra apto para aplicarlo.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 0.83, es una validez aceptable Lugar y Fecha: Trujillo, 6 de febrero de 2024

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Mg. Campos Guillén Rocío
COLEGIATURA: 0126238
DNI: 40149905



Firma

Fecha: 6/02/2024

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23	X					
24	X					
25	X					

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. Campos Guillén Rocío
1.2. Institución donde labora: Universidad César Vallejo
1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario sobre Gestión pedagógica
1.4. Autor del instrumento: Br. Sienfuegos Montalvo, Yosseli Elena
1.5. Título de la Investigación: Gestión pedagógica y clima institucional en una institución educativa de Puerto Inca en Huánuco 2023

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	1	16	61	2	3	3	4	4	5	56	61	6	7	7	8	8	9	96
		5	1	1	20	25	3	3	4	4	5	5	60	65	7	7	8	8	9	9	100
		0	6	1	16	61	2	3	3	4	4	5	56	61	6	7	7	8	8	9	96
		5	1	1	20	25	3	3	4	4	5	5	60	65	7	7	8	8	9	9	100
		0	6	1	16	61	2	3	3	4	4	5	56	61	6	7	7	8	8	9	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																	X			
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																	X			
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	X			
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																	X			
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	X			
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																	X			
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																	X			
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																	X			
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																	X			
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																	X			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Se encuentra apto para aplicarlo.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 0.84, es una validez aceptable Lugar y Fecha: Trujillo, 6 de febrero de 2024



CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluated by:

APELLIDOS Y NOMBRES: Mg. Quispe Burgos Lener Javier
COLEGIATURA: 0642247
DNI: 45875155



Firma

Fecha: 6/02/2024

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23	X					
24	X					
25	X					

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. Quispe Burgos Lener Javier
- 1.2. Institución donde labora: Universidad César Vallejo
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario sobre Gestión pedagógica
- 1.4. Autor del instrumento: Br. Sienfuegos Montalvo, Yosseli Elena
- 1.5. Título de la Investigación: Gestión pedagógica y clima institucional en una institución educativa de Puerto Inca en Huánuco 2023

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	1	16	61	2	3	3	4	4	5	56	61	6	7	7	8	8	9	96
		5	1	1	20	25	3	3	4	4	5	5	60	65	7	7	8	8	9	9	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																	X			
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																	X			
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	X			
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																	X			
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	X			
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																	X			
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																	X			
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																	X			
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																	X			
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																	X			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Se encuentra apto para aplicarlo.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 0.85, es una validez aceptable Lugar y Fecha: Trujillo, 6 de febrero de 2024

DNI 45875155

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / **B**= Bueno / **M**= Mejorar / **X**= Eliminar / **C**= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Mg. Carrión, Zavaleta, Nilda
COLEGIATURA: 1789647
DNI: 18903445



Firma

Fecha: 6/02/2024

Anexo 9: Reporte Turnitin

GESTIÓN PEDAGÓGICA Y CLIMA INSTITUCIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA PROVINCIA PUERTO INCA HUÁNUCO 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.uct.edu.pe

Fuente de Internet

10%

2

repositorio.unh.edu.pe

Fuente de Internet

3%

3

cybertesis.unmsm.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo