

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
ESCUELA DE POST GRADO**



**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA
GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA
INSTITUCION EDUCATIVA ANTONIO RAYMONDI DEL DISTRITO
DE CHURCAMPÁ HUANCVELICA**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER
EN EDUCACIÓN**

MENCIÓN: GESTION Y PLANEACION EDUCATIVA

Bach. NELY SILVIA QUISPE VARGAS

HUANUCO - PERÚ

2015

DEDICATORIA

Con amor a mis grandes amores

AGRADECIMIENTO

A la comunidad de Churcampa: maestros, estudiantes, y pobladores por permitirnos realizar esta investigación

RESUMEN

La presente investigación titulada: El Clima Organizacional y su Relación con la Gestión Pedagógica de los Docentes de la Institución Educativa Antonio Raymondi del Distrito de Churcampa Huancavelica tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre estas variables.

Para responder a las interrogantes planteadas como problemas de investigación y cumplir con los objetivos de este trabajo, se elaboró encuestas dirigidas a los Docentes, el proceso de validez y confiabilidad de los instrumentos así como el tratamiento de los datos fueron procesadas con el paquete estadístico SPSS V- 22.

Los principales hallazgos fueron:

- El instrumento utilizado en la presente investigación respecto al Clima Organizacional y Gestión Pedagógica de los docentes de la Institución educativa Antonio Raymondi del distrito de Churcampa, Huancavelica, 2015 tiene validez y confiabilidad.
- De acuerdo a los resultados hallados en relación al Clima Organizacional que practican los docentes, se identificó que es alto.
- Los resultados hallados también evidencian que la Gestión Pedagógica de los docentes es regular o medio.
- De acuerdo a los resultados hallados respecto a la correlación con valores de significancia ($p < 0,05$), podemos afirmar que el uso de Clima Organizacional están relacionados directa y significativamente con la Gestión Pedagógica de los docentes.

Palabras claves: Clima Organizacional - Gestión Pedagógica

ABSTRACT

This research titled: The Organizational Climate and Its Relationship with Teachers Educational Management of School District Antonio Raymondi Churcampa Huancavelica's main objective was to determine the relationship between these variables.

To answer the questions raised as research problems and meet the objectives of this work, teachers targeted survey was developed, the process of validity and reliability of the instruments and the processing of data were processed with SPSS V- 22.

The main findings were:

- The instrument used in this research regarding the organizational climate and Educational Management of teachers of School District Antonio Raymondi Churcampa, Huancavelica, 2015 has validity and reliability.
- According to the results found in relation to the organizational climate practicing teachers, it was identified that is high.
- The results also found evidence that the Educational Management of teachers is regular or medium.
- According to the results found regarding the correlation values of significance ($p < 0.05$), we can say that the use of organizational climate are directly and significantly related to the Educational Management of teachers.

Keywords: Organizational Climate - Educational Management

INTRODUCCIÒN

El clima organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas. El realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de la organización.

Con respecto a este tema existe un debate en torno a si éste debe tratarse en términos objetivos o bien en reacciones subjetivas. Por términos objetivos nos referimos a los aspectos físicos o estructurales, mientras que las reacciones subjetivas tienen que ver con la percepción que los trabajadores tienen del ambiente en el que se desarrollan.

Brunet, (1987) afirma que el concepto de clima organizacional fue introducido por primera vez al área de psicología organizacional por Gellerman en 1960. Este concepto estaba influido por dos grandes escuelas de pensamiento: la escuela de Gestalt y la escuela funcionalista.

La presente investigación se realiza con el objetivo primordial de comprobar la participación que tienen los padres de familia en el ámbito educativo y como incide en los aprendizajes de sus hijos.

El contenido de la presente investigación comprende cinco capítulos: Planteamiento del problema, Marco teórico, Marco metodológico, Resultados y Discusión, conclusiones y recomendaciones:

La primera parte, comprende la descripción de la realidad problemática, se plantea el problema de investigación, los objetivos y las hipótesis de investigación.

En la segunda parte se realiza una revisión sistemática de los antecedentes de investigación así como de la literatura (teórica y empírica).

En la tercera parte se considera la metodología: Tipo y diseño de investigación, operacionalización de las variables, técnicas e instrumentos de recojo y tratamiento de datos

En la cuarta parte se considera la confiabilidad y validez de los instrumentos de recojo de datos, el tratamiento estadístico e interpretación de cuadros, se presentan los principales resultados que responden a las interrogantes de la investigación, que guardan correspondencia con cada uno de los objetivos que se plantea en la investigación. Los datos se organizan en tablas y figuras que son descritas pormenorizadamente y por último la prueba de hipótesis.

La quinta parte la discusión, conclusiones y recomendaciones: la discusión, se confrontan los hallazgos del investigador con los hallazgos consignados en los estudios anteriores. Se presentan las conclusiones más relevantes obtenidas en la investigación. Igualmente, las sugerencias o recomendaciones que se desprenden de las variables estudiadas

INDICE

Dedicatoria	ii
Reconocimiento	iii
Resumen	iv
Abstract	v
Introducción	vi

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

a) Descripción del problema.	10
b) Formulación del problema.	12
• Problema general	
• Problema Específico	
c) Objetivo general y objetivo específico.	12
• Objetivo general	
• Objetivo específico.	
d) Hipótesis y/o sistema de hipótesis.	13
• Hipótesis General	
• Hipótesis Específica.	
e) Variables.	13
f) Justificación e importancia	14
g) Viabilidad de la investigación	15
h) Limitaciones	15

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

a) Antecedentes	16
b) Bases teóricas	17
c) Definiciones conceptuales	36

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

a) Tipo de investigación	38
--------------------------	----

b) Diseño de Investigación	39
c) Población y muestra	40
d) Instrumentos de recolección de datos	41
e) Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos	41

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

a) Resultados del Trabajo de Campo.	61
b) Nivel inferencial	70
c) Prueba de hipótesis General	73

CAPÍTULO V: DISCUSION DE RESULTADOS

Discusión	76
CONCLUSIONES	77
SUGERENCIAS	78
BIBLIOGRAFÍA	79
ANEXOS	81

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El clima organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas. El realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de la organización.

Clima organizacional es uno de los muchos conceptos que, en el uso cotidiano, toma dos connotaciones diferenciadas que se trastocan mutuamente. El término clima es un concepto metafórico derivado de la meteorología que, al referirse a las organizaciones traslada analógicamente una serie de rasgos atmosféricos que mantienen unas regularidades determinadas y que denominamos clima de un lugar o región, al clima organizacional, traduciéndolos como un conjunto particular de prácticas y procedimientos organizacionales. Así también, puede que existan múltiples climas dentro de la misma organización, ya que la vida en la organización puede variar en cuanto a las percepciones de los miembros según los niveles de la misma, sus diferentes lugares de trabajo, o las diversas unidades dentro del mismo centro de trabajo.

Brunet, (1987) afirma que el concepto de clima organizacional fue introducido por primera vez al área de psicología organizacional por Gellerman en 1960. Este

concepto estaba influido por dos grandes escuelas de pensamiento: la escuela de Gestalt y la escuela funcionalista.

Según la escuela de Gestalt los individuos comprenden el mundo que les rodea basados en criterios percibidos e inferidos, de tal manera que se comportan en función de la forma en que perciben su mundo. Es así que el comportamiento de un empleado está influenciado por la percepción que él mismo tiene sobre el medio de trabajo y del entorno. Por otro lado, la escuela funcionalista formula que el pensamiento y comportamiento de un individuo dependen del ambiente que le rodea y que las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio.

Para Chiavenato, (1992) el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales).

En este orden de ideas, en las instituciones Educativas del distrito de Churcampa Huancavelica existe un intento por asumir un rol protagónico en la transformación de desarrollo referidos a la búsqueda de una buena clima institucional, hecho que debería reflejar las condiciones internas de relación, conducción y normatividad

entre los actores educativos llámese docentes, directivos, alumnos y padres de familia integrantes de las Instituciones Educativas; con la presente investigación pretendemos indagar la relación que ejerce el clima organizacional en la gestión pedagógica de la Institución Educativa Antonio Raimondi del distrito de Churcampa Huancavelica.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional con la Gestión Pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Antonio Raymondi del distrito de Churcampa Huancavelica?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué características presenta el Clima Organizacional de la institución Educativa Antonio Raymondi del distrito de Churcampa Huancavelica?

¿Cuál es el nivel de gestión pedagógica de los docentes de la la institución Educativa Antonio Raymondi del distrito de Churcampa Huancavelica?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional con la Gestión Pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Antonio Raymondi del distrito de Churcampa Huancavelica

1.3.2. Objetivos Específicos

Identificar las características que presenta el Clima Organizacional de la institución Educativa Antonio Raymondi del distrito de Churcampa Huancavelica.

Identificar el nivel de gestión pedagógica de los docentes de la la institución Educativa Antonio Raymondi del distrito de Churcampa Huancavelica.

1.4. Formulación de hipótesis

1.4.1. Hipótesis General

Existe una relación que existe entre el clima organizacional con la Gestión Pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Antonio Raymondi del distrito de Churcampa Huancavelica.

1.4.2. Hipótesis específicas

El Clima Organizacional de la institución Educativa Antonio Raymondi del distrito de Churcampa Huancavelica es conflictivo.

La de gestión pedagógica de los docentes de la la institución Educativa Antonio Raymondi del distrito de Churcampa Huancavelica es bajo.

1.5. Variables

Variable Independiente: clima organizacional

Variable Dependiente: Gestión Pedagógica

1.6. Justificación de la investigación

Un clima laboral se caracteriza por ser multidimensional, es decir que se compone por una serie de factores entre los cuales se encuentran: la estructura de la organización, responsabilidad de los trabajadores y de los empleadores, recompensas y beneficios para los y las trabajadores/as, desafíos y posibilidad de emprender nuevos proyectos, relaciones entre trabajadores y entre trabajador y su/sus jefe/s, cooperación, identidad y orgullo que se sienta con la organización, entre otros factores. Además, el clima laboral es diferente en cada organización ejerce una influencia estable y relativamente perdurable sobre el comportamiento de las personas que forman la organización, llegando a formar parte en muchas ocasiones como parte de la Cultura Organizacional. Finalmente, se caracteriza por ser Fragmentario, puede subdividirse en varios microclimas según el departamento, sección u organización de que se trate, y según el liderazgo y relaciones que se establezcan entre los trabajadores y sus jefes.

Esta investigación me permitirá conocer el clima organizacional y su relación de gestión pedagógica que tiene cada institución, para superar y tomar mecanismos pertinentes para tratar de buscar el diagnóstico del clima organizacional de las instituciones educativas.

Viabilidad de la investigación

El presente trabajo de investigación es viable porque contamos con el permiso para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos de los docentes de la institución.

1.7. Limitaciones de la investigación

Dentro de las limitaciones más resaltantes que se ha tenido para la ejecución del presente trabajo de investigación son las siguientes:

Los recursos financieros serán aportados por el autor, esta es una gran limitación, establecida por la realidad económica, dado que el ejecutar esta investigación amerita un proceso complejo de acciones que emanan egresos relativamente altos.

Otra limitación que se tiene es la falta de asesoramiento permanente, dada nuestra condición de alumnos itinerantes.

La escasa bibliografía de consulta que se siente sobre todo en provincias al no contar con bibliotecas especializadas.

Asimismo, se considera que las limitaciones que se pueden identificar son la posible falta de veracidad en que puedan incurrir los encuestados en la aplicación de los instrumentos de recolección de

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Caligiori y Diaz (2003) en su investigación “Clima Organizacional y desempeño de los docentes de las escuelas de Enfermería, Nutrición y Medicina de la Universidad de Los Andes - Venezuela”, con su objetivo: Realizar un diagnóstico sobre el Clima Organizacional existente en las escuelas de Enfermería, Nutrición y Medicina de la Universidad de Los Andes, siendo un estudio de tipo descriptivo y de campo, concluyeron que: Existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y el desempeño de los docente, los docentes de las escuelas de enfermería y medicina presentan una valoración similar con respecto al Clima Organizacional, el cual consideran inadecuado, siendo una de las razones de esta situación la estructura existente. Sin embargo ambas apreciaciones son diferentes en la escuela de nutrición que presenta un valor promedio más bajo.

Falcón Solís (2005) en su investigación: “estudio del clima organizacional en una escuela secundaria ubicada en el área de Guadalupe N. L. México.”, con su objetivo: Determinar la perspectiva de los niveles de clima en el aula y la aptitud del maestro como motivador a la misma.; siendo un estudio de tipo descriptivo de corte transversal. Se concluyó que: Los alumnos perciben que los maestros tienen una tendencia favorable hacia el bienestar del clima en el aula y que saben explotarlo, sin embargo perciben que en cuestión de creatividad (cambios) les hace falta desarrollar ese aspecto.

Cortés M., Schiaffino A. colaboradores (2006) en su estudio: “Cultura organizacional de la institución educativa N° 40178 Paucarpata – Arequipa – Perú”, cuyo objetivo fue: Determinar la existencia de una adecuada o inadecuada Cultura Organizacional en el funcionamiento de la I.E. 40178 Víctor Raúl Haya de la Torre, Paucarpata - Arequipa; siendo un estudio de tipo Explicativo (orientados al descubrimiento de las causas y/o consecuencias de hecho o situación problemática) se ubica en el Campo de las Ciencias Sociales, en el Área Pedagógica (Liderazgo Educativo) y Sociológica (estilos de liderazgo) y en la línea del estamento educativo, concluyó que: Existe una inadecuada cultura organizacional, el fracaso de la cultura organizacional se da, debido a la falta de planificación y liderazgo del director de la Institución Educativa y de sus miembros que lo integran.

Orellana, Ramón y Bossio (2009) en su investigación “Clima organizacional y desempeño docente en la facultad de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional del Centro del Perú” con el objetivo de: Caracterizar el clima organizacional y el desempeño docente, y determinar la existencia de relación entre estas variables, en los profesores de la facultad de Ciencias de la Comunicación de la universidad Nacional del Centro del Perú; siendo un estudio de tipo correlacional, concluyeron que: El clima social es adecuado, el desempeño docente es regular y que no existe relación entre el clima y el desempeño.

2.2. Bases teóricas

Clima Organizacional

Dentro de una concepción amplia del clima organizacional, las conductas y las actitudes de los empleados están influidas por algo más que la disposición y la habilidad personal, esta influencia sobre el comportamiento es generada por la organización y un contexto social específico.

Las organizaciones influyen en las actitudes y las conductas de los individuos y los grupos.

El clima organizacional es constituye un filtro por mediante el cual pasan los fenómenos objetivos (estructura, liderazgo, toma de decisiones), por lo tanto, evaluando el clima organizacional se mide la forma como es percibida la organización. Las características del sistema organizacional generan un determinado clima organizacional. Este repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.

Con el estudio del clima organizacional en una institución, se pretende identificar un parámetro a nivel general sobre la percepción que los individuos tienen dentro de la organización y la organización sobre ellos. Adicionalmente proporcionar retroinformación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

Alvarez (1992), señala que el ambiente interno o medio específico percibido, conforma lo que se ha denominado cada vez más frecuentemente "Clima Organizacional". Este aunque se refiere a propiedades o características que se encuentran en el ambiente de trabajo, puede ser pensado como la personalidad de la organización, tal como es visto por sus miembros y que presumiblemente afecta el subsecuente comportamiento.

El ambiente interno percibido, o clima organizacional, interactúa con las características individuales para determinar el comportamiento. De aquí que la conducta de los individuos no nace solo de sus características individuales sino que también es influenciada por la situación total en la que se encuentra.

Robers y Rogers, define que el ambiente es la suma de los factores físicos y sociales externos a la frontera de un sistema, que están considerados de manera directa en el comportamiento de toma de decisiones de los individuos en el sistema.

Una de las primeras investigaciones que toma en cuenta el ambiente, fue la del antropólogo W. Lloyd Warner, quien estudio la forma en que un cambio en las oportunidades para lograr una condición social en una comunidad, condujo finalmente a una huelga en la fábrica local (Warner y Low 1947).

Un tanto tarde en los estudios de Hawthorne, y su investigación de la huelga de la fábrica ayudo a los partidarios de las relaciones humanas a buscar dentro de la organización las influencias ambientales que la afectaban.

Pero se prestó relativamente poca atención al ambiente de la organización hasta el auge de la teoría del sistema abierto como una fuerza intelectual dominante en el campo de la investigación organizacional, y la publicación de varias obras en la década de 1960, que ejercieron influencia, ya que cada una detallaba investigaciones empíricas de las interrelaciones ambiente - organización.

Rogers y Cols, hablan que en los primeros estudios organizacionales, los ambientes eran concebidos en forma muy amplia, como las condiciones generales sociales y políticas en las cuales operaba un sistema. En consecuencia, el ambiente era una categoría residual: constaba de todo lo que se encontraba fuera de las fronteras de la organización. Pero luego con el tiempo esta concepción tuvo que ser restringida a fin de que pudiera ser medida, y fuera útil para explicar el comportamiento organizacional. Así pues, se limitó la definición del ambiente para que comprendiera a los individuos, a los grupos y a otras organizaciones con las cuales una organización potencialmente interactúa para tomar decisiones.

En cuanto al clima organizacional el mismo se apoya fundamentalmente en la percepción y la evaluación del ambiente social de la organización en relación con aspectos estructurales de la misma. Payne y sus colaboradores, se encuentra entre los primeros en definir el clima organizacional como un concepto molar, el cual refleja el contenido y la fuerza de los valores, normas, actitudes, conductas y sentimientos prevalentes entre los miembros de un sistema social.

Afirma también que este conjunto de respuestas comportamentales y psicosociales pueden ser medidos mediante las percepciones de los miembros del sistema utilizando técnicas cuantitativas tales como cuestionarios auto-administrados y entrevistas estructurales de respuesta cerrada, o técnicas cualitativas como las narraciones o la observación participante.

Varias propiedades grupales, tales como "liderazgo", "normas", "roles", "cohesión grupal", "procesos grupales" y "estructura grupal", conjuntamente con los procesos organizacionales (evaluación de rendimiento y toma de decisiones, entre otros), contribuyen al clima organizacional.

El clima organizacional se define como el grupo de características que describen una organización y que la distinguen de otras organizaciones; son de permanencia relativa en el tiempo; e influyen en la conducta de las personas en la organización.

Se ha demostrado que la congruencia entre el empleado individual y el clima organizacional influye en el desempeño y satisfacción de la persona.

El clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico. Litwin y Stinger (1998) citado por Goncalves O, proponen el siguiente esquema de Clima Organizacional

Influencias de la sociedad sobre el clima organizacional

A) Niveles educacionales. Como resultado de la educación moderna, es razonable suponer que los empleados, ahora tienden a ser más

conscientes del mundo que los rodea. Buscaran puestos donde se utilice con plenitud sus habilidades y capacidades.

B) Diversidad de la fuerza de trabajo. En las últimas dos décadas se ha visto un crecimiento en el número de trabajadores de sexo femenino y de grupos minoritarios. Con esta diversidad, será más difícil la creación de un ambiente de trabajo que sea más motivador y creativo.

C) Adelantos Tecnológicos. Muchas organizaciones ahora operan con equipos diferentes a los que se usaban hace veinte años o menos. Muchas prevén cambios todavía más grandes para el futuro.

D) Contratos Laborales. Los contratos con los Sindicatos influyen directamente en lo que pueden hacer las organizaciones en dos áreas importantes del clima organizacional: sistemas de diseños de puestos y sistema de recompensas.

E) Reglamentos Gubernamentales. Aunque muchos de estos no tienen influencias directas sobre el clima organizacional, todos ellos tienden a disminuir las opciones de la organización. Será cada vez más difícil funcionar de una forma individualizada que satisfaga las necesidades de una fuerza de trabajo diversa.

F) Crecimiento Organizacional. Las grandes organizaciones dominan en forma creciente el ambiente de trabajo de nuestra sociedad. Es difícil crear ambientes de trabajo motivadores, creativos, en las grandes organizaciones donde los empleados no ven fácilmente una conexión entre su propia conducta y el desempeño total de la organización.

G) Atractivo del descanso. Desde que la industria de la recreación en tiempo libre ha tenido un gran crecimiento en la sociedad, cada día es más atractivo dejar de trabajar; entonces el trabajo tendrá que ofrecer al empleado algo que no pueda obtener fuera.

Algunas determinaciones específicas del clima organizacional

A) Condiciones económicas.- Las condiciones de la economía pueden influir en muchas de las propiedades propuestas. Las percepciones de riesgo, recompensas y conflictos podrían variar de acuerdo a la forma en que los altibajos de la economía influyen en la organización.

B) Estilo de liderazgo.- Es posible que este tenga un fuerte impacto en el clima organizacional. Es posible que influya en los estilos adoptados por los gerentes en todos los niveles de la organización.

C) Políticas organizacionales.- Las políticas administrativas influyen en el ambiente para la competencia y los conflictos.

D) Valores gerenciales: Es casi seguro que los valores de alta gerencia influyen en el clima organizacional. Como resultado los miembros de algunas organizaciones pueden percibirlos como paternalistas, impersonales, formales o informales, agresivos, pasivos, dignos o indignos de confianza.

E) Características de los miembros.- La edad, el modo de vestir y la conducta de los miembros de la organización, o incluso el número de gerentes de sexo masculino y femenino, pueden tener cierto impacto en algunas propiedades del clima organizacional.

F) Tipo de actividad.- La actividad a la que se dedica una organización influirá en su clima. Este clima puede influir en el tipo de personas atraídas como posibles empleados y en la forma en que se comportarán después de contratarlos.

Clima organizacional en instituciones educativas

En el contexto educativo, la mayoría de los individuos que cohabitan en las escuelas no logran descifrar cuales son los objetivos por alcanzar, es decir, no se ven como parte de una organización con una visión y misión por cumplir, sino por el contrario se ven a sí mismo y al ambiente como un espacio de trabajo con intereses y objetivos poco comunes.

Hasta ahora hablar de la aplicabilidad de las teorías gerenciales dentro de las escuelas pareciera ser un tópico no asociado con la línea de trabajo. Muchos hacen resistencia a llevar estrategias gerenciales de organizaciones de producción no educativa a este contexto porque no se logra ver a las instituciones escolares como una empresa de producción. En particular sobre la gerencia interesa hacer una revisión de la importancia del clima organizacional en las escuelas a fin de lograr crear sentido de pertenencia de los individuos a su lugar de trabajo.

En cuanto a la gerencia se habla mucho sobre la necesidad de crear climas organizacionales que logren integrar a los individuos de una empresa a comprometerse con el fin último de la misma; la psicología laboral defiende éste tipo de acciones dentro de las organizaciones por considerar que un ambiente de trabajo agradable logra influenciar de manera positiva la conducta, reacciones y sentimientos de los trabajadores hacia su espacio

laboral. Ésta misma psicología laboral define algunos factores de influencia como la manera en que el empleado percibe su medio ambiente laboral, el valor que atribuye a los resultados que espera de sus esfuerzos, el uso de diferentes estrategias o metodologías de trabajo que le conducirán a determinados resultados también influyen sobre su conducta laboral y actitudes hacia la organización; estos factores se podrían tomar como punto de inicio para establecer el compromiso organizacional de los trabajadores de la educación.

En las instituciones educativas se nota con preocupación como pocas veces se encuentran gerentes que consideren los factores mencionados anteriormente con interés de lograr mejoras en el clima organizacional procurando mejoras en el desempeño de sus trabajadores por cuanto se explicó anteriormente un clima de trabajo agradable logra comprometer a los individuos en el logro de los objetivos establecidos lo que finalmente se verá reflejado en el producto final, alumnos mejor educados y docentes más comprometidos en su labor de enseñanza.

Sin embargo, lograr que se pueda aceptar a la gerencia empresarial en los centros de educación no es fácil cuando se aborda una organización como las escuelas donde las estructuras suelen ser complejas y los roles de cada actor no están claramente establecidos, no hay una visión del papel de cada uno y de la consecuencia de su acción sobre la función de los demás y mucho más allá como el comportamiento de una organización escolar se evidencia en la comunidad.

Frente a esta situación algunos autores como Jiménez Silva, de la Universidad de la Habana sugiere algunas posibles alternativas para crear una interrelación de la gerencia en las escuelas, más específicamente de la necesidad de traer el concepto de clima organizacional a los centros de educación como instrumento del gerente escolar para alcanzar el anhelado compromiso de sus participantes hacia el logro de los objetivos de la organización escolar.

En principio se debe mejorar el clima a través del desarrollo organizacional, mejorando los procesos de gestión de recursos humanos, para mejorar la claridad y hacer los canales de comunicación más específicos y precisos en cuanto a lo que se espera alcanzar. En segundo lugar mejorar el clima a través del desarrollo personal y de formación específica partiendo de la claridad propiciando reuniones eficaces a los directivos, coordinadores, profesorado y demás empleados en donde se deje claro cuál es el objetivo común para trabajar desde las propias funciones hacia el logro del mismo. Y como tercer paso establecer un sistema de gestión de personas en donde se evalúe las carencias y la necesidad de planificar en base a los elementos con que se cuenta en la medida que se ofrece la formación que haya que darles a los directivos para usar dicho sistema e insistiendo en que comprendan su importancia.

Esto contribuirá a gerenciar en base a la importancia de generar climas de trabajo agradables y productivos en donde se le haga saber a cada participante cual es la intención de la organización, que se logre establecer planes de acción concretos para cada participante, con objetivos y plazos, en tal sentido se puede lograr un impacto positivo total entre clima actual y

el clima deseado y un impacto de la gestión del clima en la motivación laboral, en fin un docente con objetivos claros acerca de su papel en la organización escolar y por tanto más comprometido con su labor productiva.

Dimensiones del Clima Organizacional

Litwin y Stinger postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa Litwin, G, Stringer, H 2006

1. Estructura

Representa la percepción que tiene los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. Es la medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado.

2. Responsabilidad (empowerment)

Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.

3. Recompensa

Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.

4. Desafío

Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

5. Relaciones

Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

6. Cooperación

Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.

7. Estándares

Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento.

8. Conflictos

Es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

9. Identidad

Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

El conocimiento del Clima Organizacional proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo además, introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

Gestión Pedagógica

La definición del término "Gestión Pedagógica" se ubica a partir de los años 60 en Estados Unidos, de los años 70 en el Reino Unido y de los años 80 en América Latina y en particular en la República Dominicana es a partir de la segunda mitad de la década de los 90 cuando hace uso y aplicación del término.

Esta disciplina tiene por objeto el estudio de la organización del trabajo en el campo de la educación. Por tanto está determinado por el desarrollo de las teorías generales de la gestión y los de la educación. Pero no se trata de una disciplina teórica, su contenido disciplinario está determinado tanto

por los contenidos de la gestión como por la cotidianidad de su práctica. En este sentido es una disciplina aplicada, es un campo de acción, es una disciplina en la cual interactúan los planos de la teoría, los de la política y los de la pragmática. Es por tanto una disciplina en proceso de gestación e identidad. Nano de Mello (1998) destacando el objetivo de la gestión educativa en función de la escuela y en el aprendizaje de los alumnos, define la gestión pedagógica como eje central del proceso educativo.

Según Sovero (2005) la gestión pedagógica tiene su origen en el primer momento en que se establece las normas y procedimientos para llevar a cabo el proceso de la enseñanza-aprendizaje, por lo tanto surge como consecuencia del trabajo ordenado, lógico y sistemático que establecieron con los primeros pedagogos.

Cabe mencionar que es trascendental en la institución educativa; los aspectos académicos asociados al aprendizaje de los valores, en competencias ciudadanas y que desarrollar las habilidades básicas y laborales.

En este proceso el directivo o equipo directivo determinan las acciones a seguir según los objetivos institucionales, necesidades detectadas, cambios deseados, implementación de cambios, y las estrategias y resultados que se lograrán.

Según Ocrospoma (2004) "La Gestión pedagógica del maestro debe realizarse en un horizonte de interacciones maestro alumno, propiciando al máximo no sólo iniciativas propias, sino incitando al niño a tomar la

iniciativa de la interacción y sabiendo responder a ellas con calor afectivo y eficacia cognitiva.”

Debemos tener en cuenta que la gestión pedagógica es una tarea planeada y ejecutada por el pedagogo, quien, a través del uso de una correcta metodología y con una selección de métodos, técnicas y procedimientos para la enseñanza, podrá concretizar su quehacer educativo.

Por lo tanto, la gestión pedagógica se dinamiza con los líderes pedagógicos que conforman una comunidad en torno a este tipo de trabajo y a la generación de propuestas de aula o de aprendizaje, de tal forma que se les permita a los estudiantes alcanzar competencias en las diferentes áreas del conocimiento.

Obviamente, este supuesto se sustentaba de modo legítimo en las demandas y necesidades educativas surgidas a raíz de las características de la sociedad.

Naturalmente, este fenómeno social que tiene múltiples aristas y diversas consecuencias en todos los campos educativos, impactó de manera sustantiva en los currículos de estudio a todo nivel. Se sabe que el conocimiento, en sus diversas formas, manifestaciones y niveles, es el medio pedagógico por excelencia, tan es así que una forma de caracterizar los “modelos educativos”, se hace presentando las relaciones entre el que aprende, el que enseña y el conocimiento.

Efectivamente, en el modelo anterior el énfasis estaba puesto en la obtención del conocimiento como producto; de allí la idea de que enseñar

no es otra cosa que transmitir conocimientos, no hay más que un paso. Cuando el énfasis se traslada al proceso del conocimiento, el sentido de la enseñanza también se muda a una conceptualización.

Condiciones necesarias para la Gestión Pedagógica:

En estudios realizados por la doctora Schmelkes durante el año 1990 basado en una revisión extensa sobre la eficacia y eficiencia de la escuela demuestran que la gestión escolar se extiende más allá de la gestión administrativa son escuelas cuya práctica demuestran; trabajo en equipo, sus integrantes fija o establecen objetivos y metas comunes demuestran disposición al trabajo colaborativo, comparten la responsabilidad por los resultados del aprendizaje, practican y viven los valores como el respeto mutuo y la solidaridad, establecen altas expectativas para sus alumnos y se insertan en procesos permanentes de capacitación.

Retomando el objetivo de la gestión educativa centrar-focalizar-nuclear a la unidad educativa alrededor de los aprendizajes de los niños y jóvenes la gestión escolar deberá tender a la creación de las condiciones necesarias para el desarrollo y formación de los alumnos centrados en la satisfacción de sus necesidades básicas de aprendizaje. Entre estas características vamos a destacar tres:

a) El Clima Escolar:

Trabajar en un ambiente de respeto y confianza permite a los docentes generar espacios y oportunidades para la evaluación, monitoreo y compromiso con la práctica pedagógica. En un buen clima de trabajo los ejercicios de evaluación y monitoreo cumplen su función, ya que no se ven

como el señalamiento de errores, sino como el encuentro con oportunidades para el mejoramiento y crecimiento de los miembros de un equipo. Compartir la responsabilidad por los logros educativos de los alumnos, compromete a cada integrante de la comunidad educativa, desde el intendente hasta el director. Fijar metas y objetivos comunes, permite aprovechar las competencias individuales y fortalecer al equipo de trabajo. Por lo tanto, un buen clima escolar, es requisito indispensable para la gestión escolar.

b) El trabajo en Equipo:

Trabajar en equipo no es sinónimo de repartir el trabajo entre los integrantes de una institución. Se requiere que esa distribución de tarea cumpla ciertos requisitos:

- En Primer Lugar, estar dispuesto a tomar acuerdos para establecer las metas y objetivos del equipo. La posibilidad de los acuerdos es el primer paso para el trabajo en equipo. La posibilidad de los acuerdos es el primer paso para el trabajo en equipo. Las tareas no pueden asignarse o imponerse, su distribución debe hacerse con base en la fortaleza de cada individuo y en el crecimiento global del equipo. El acuerdo es en este caso determinante para la fijación de metas y la distribución de las tareas. Este es uno de los obstáculos por el que las escuelas, no pueden formar equipos de trabajo. Sus integrantes no se pueden poner de acuerdo.
- En segundo lugar, estar conscientes y tener la intención de colaborar para el equipo. Las tareas que se realizan con la convicción de que son importantes y necesarias para el logro de los objetivos del equipo, se

convierten en fuerzas y empuje para todos sus integrantes. Cuando alguien se siente obligado y no comprometido con las tareas del equipo, puede convertirse en un obstáculo para los demás integrantes y al mismo tiempo, representa un síntoma de que algo requiere de atención. El liderazgo en estos casos juega un rol determinante ya que puede hacer crecer o frenar la conformación del equipo.

- En tercer lugar ningún equipo se forma por decreto. El trabajo en equipo artificial, la balcanización o el trabajo en equipo fácil, son ejemplos claros del reto que implica sentirse parte de un equipo y del valor que tiene para los integrantes, nutrir con sus acciones diarias los lazos que los unen.

- En cuarto lugar, necesitamos formarnos en y para la colaboración. Una de las razones por las que nos cuesta trabajo fomentar el trabajo en equipo en nuestros alumnos es quizás, la falta de habilidades para hacerlos nosotros mismos. Por años el sistema educativo nos ha formado en el individualismo y la competitividad, anulando las posibilidades de apoyo y ayuda mutua en nuestros años de estudio. Ningún maestro, puede fomentar el trabajo en equipo con sus alumnos si no da muestras, con sus acciones de que él o ella están haciendo equipo con sus colegas. Los docentes también tienen necesidades de seguir aprendiendo y en este campo, falta mucho por recorrer.

- Por último necesitamos aprender que el trabajo de equipo, requiere, que cada integrante, ponga a disposición de la organización sus habilidades individuales; en el entendido de que la fortaleza del grupo

escriba en las potencialidades individuales. En este proceso, la individualidad debe estar por encima del individualismo y cada integrante debe tener bien clara la idea de que en la escuela el objetivo de la institución es más poderoso que los objetivos individuales a la suma de estos.

c) Central la atención en los objetivos de la escuela:

Muchos esfuerzos y recursos tienden a difuminarse por la carencia de una orientación clara y precisa. Este fenómeno se agrava cuando el objetivo de la organización se pierde de vista como en el caso de las escuelas. Para muchos el prestigio de una escuela radica en la apariencia física del inmueble, el cumplimiento en horario y disciplina de los alumnos o el acatamiento de órdenes de las autoridades. En estos contextos, el aprendizaje y la enseñanza han pasado a segundo término. La muestra más clara es el tiempo efectivo que se dedica a ellos.

Por desgracia, existen muchas escuelas y maestros que en el afán de sobresalir en las estadísticas o actividades de zona o sector, dedican mucho tiempo a preparar a un grupo determinado de alumnos para los concursos académicos, deportivos, culturales o sociales, pierden de vista que su compromiso como institución es la formación de todos sus alumnos de manera integrar, lograr que los objetivos educativos sean alcanzados por todos ellos. Una escuela de calidad es aquella que lograr el acceso, permanencia y culminación exitosa de todos sus alumnos y no solo la que obtiene los primeros lugares en los concursos y actividades. Incluso dentro de la escuela, muchos maestros dedican sus esfuerzos e invierten sus

energías en actividades que poco tienen que ver con el aprendizaje de los alumnos

2.3. Definiciones conceptuales.

Clima organizacional.- “son las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja, y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad y apoyo.

Empoderamiento.-. Es la noción de ‘poder’, su uso y distribución como central para entender cualquier tipo de transformación social. Dicha centralidad incluye el poder tanto en términos de cambio radical y confrontación como en el sentido de la capacidad ‘para hacer’, ‘para poder’ y para sentirse más capaces y en control de una situación.

Gestión Administrativa.- Es el conjunto de acciones que movilizan los recursos, orientados a la consecución de los objetivos de la institución, planteados ha determinado plazo.

Gestión Pedagógica.-Es el conjunto de acciones y procesos curriculares de planificación, desarrollo de los procesos de enseñanza, aprendizaje y evaluación curricular, organización académica, y todo referente a la función de educar.

Gestión Institucional.-Es el conjunto de operaciones y actividades de conducción de las funciones administrativas que sirven de apoyo a la gestión pedagógica.

Tolerancia al conflicto. Es la confianza que un empleado pone en el clima de su organización o cómo puede asimilar sin riesgo las divergencias de opiniones.

Autonomía. Se trata del grado de libertad que el individuo puede tener en la toma de decisiones y en la forma de solucionar los problemas.

Recursos Humanos. Se refiere a la atención prestada por parte de la dirección al bienestar de los empleados en el trabajo.

Comunicación. Esta dimensión se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección.

La gestión.-

La gestión educativa son las acciones desarrolladas por los gestores que pilotan amplios espacios organizacionales.

Gestión Educativa.-Es el conjunto articulado de acciones de conducción de un centro educativo a ser llevadas a cabo con el fin de lograr los objetivos contemplados en el proyecto educativo institucional (PEI).

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

3.1. Tipo de investigación.

Cuando nos referimos a los tipos de investigación encontramos en las bibliografías especializados diferentes clasificaciones, vamos a tomar en consideración las coincidencias de la mayoría de estos.

Clasificación de los Tipos de Investigación:

1.- SEGÚN LA TENDENCIA:

INVESTIGACION CUANTITATIVA

Según la tendencia de la investigación y sobretodo la forma en que va a ser abordada y tratadas las variables de estudio es una investigación cuantitativa.

2.- SEGÚN LA ORIENTACIÓN:

INVESTIGACIÓN APLICADA

La presente investigación está orientada a lograr un nuevo conocimiento destinado a procurar soluciones de problemas prácticos, relacionados a Clima Organizacional y Gestión Pedagógica.

3.- SEGÚN EL TIEMPO DE OCURRENCIA:

ESTUDIO RETROSPECTIVO

En el presente estudio se da el registro de datos en el pasado ya que se ha tomado Clima Organizacional y Gestión Pedagógica.

4.- SEGÚN EL PERÍODO Y SECUENCIA DE LA INVESTIGACIÓN:

ESTUDIO TRANSVERSAL

Es transversal porque solo se hará una sola medición en el periodo de la investigación.

5.- SEGÚN EL ANÁLISIS Y ALCANCE DE SUS RESULTADOS:

DESCRIPTIVO CORRELACIONAL

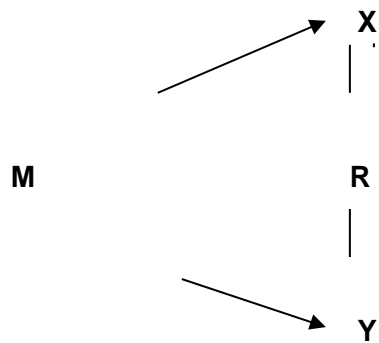
La presente investigación está dirigida a ver como es o cómo se manifiestan determinados fenómenos y mide el grado de relación que existe entre dos o más variables.

3.2. Diseño de investigación

El diseño que se utilizó fue un **descriptivo correlacional causal** porque este tipo de estudio tiene como propósito medir el grado de relación y efecto que existe entre dos o más variables (en un contexto en particular). Según Hernández Sampieri (2006::210), en su libro de Metodología de la investigación dice: “Los estudios descriptivos miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos (variables), aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar, y los estudios correlacionales miden cada variable presuntamente relacionada y después miden y analizan la correlación”

Es decir, intentar predecir el valor aproximado que tendrá un grupo de individuos en una variable, a partir del valor que tienen en la variable o variables relacionadas. Con este diseño se busca relacionar las variables o factores relevantes para el planteamiento de futuros problemas

El esquema del diseño Descriptivo Correlacional es:



Dónde:

M= Muestra

X= clima organizacional

Y= gestión pedagógica

R = Relación

3.3. Población y muestra.

Población

La población estará conformada por los docentes de la Institución Educativa Antonio Raymond del distrito de Churcampa Huancavelica.

Muestra

Según Namakforoosh, M. (2008), cuando el tamaño de la población es pequeño, se considera realizar un censo. Por lo tanto, nuestra muestra es no probabilística censal e intencionada y estará compuesta por los 32 docentes de la institución educativa.,

3.4. Definición operativa del Instrumentos de recolección de datos.

Clima Organizacional	Ambiente interno Comunicación Organización
Gestión Pedagógica	Planificación Curricular Ejecución Curricular Evaluación

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos

3.5.1. Técnicas para recolección de datos

Para el recojo y procesamiento de información, trabajamos con las siguientes técnicas y sus respectivos instrumentos:

- 1.- Técnica de la encuesta con su instrumento el Cuestionario donde registraremos las características de la Inteligencia Emocional.
- 2.- Técnica de la Observación con su instrumento la Ficha de Observación donde se registrara los diferentes Aprendizajes de los estudiantes.

3.5. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

Para la confiabilidad del instrumento aplicaremos el alfa de Crombach y para la validez haremos uso del análisis factorial exploratorio con el paquete estadístico SPSS V-22.

Los análisis estadísticos se realizarán con el programa estadístico SPSS V22. y el STATA. V-13

Para el análisis de datos se usará tanto la estadística descriptiva así como la estadística inferencial.

Las operaciones estadísticas que utilizaremos son las siguientes:

- Media aritmética.
- Desviación estándar
- Prueba de comparación de medias
- Prueba de correlación

3.6. De los instrumentos de investigación y resultados

Confiabilidad y validez de los instrumentos de investigación

INSTRUMENTO 1 : Clima organizacional

Ficha técnica del Instrumento:

Nombre: Ficha de observación de Clima organizacional

Significación: Las preguntas que a continuación formulamos, forman parte de una investigación encaminada a establecer si las Clima organizacional utilizados mejoran los niveles de rendimiento académico de los alumnos, para verificar pedimos tu colaboración y apoyo, respondiendo a las preguntas con sinceridad, marcando uno de las alternativas:

Siempre (3) Algunas veces (3) Nunca (1)

Administración: colectiva.

Duración: Su aplicación completa fue aproximadamente 15 minutos en forma individual.

Instrucciones para la aplicación: El estudiante debe responder cada reactivo de acuerdo a como percibe las Clima organizacional. Se debe procurar que los sujetos de la muestra de estudio respondan todos los ítems, si hubiera alguna duda con respecto a algún reactivo se procederá a dar la explicación respectiva, indicándoles las dimensiones a ser evaluadas

para que el encuestado tenga una visión más clara acerca de la finalidad del cuestionario.

Tipificación: Se aplicó a una muestra de docentes de la Institución educativa Antonio Raymondi del distrito de Churcampa, Huancavelica.

El instrumento para recopilar la información fue adaptado a la población siguiendo procedimientos apropiados para asegurar su validez y confiabilidad (Cano 1996). Se conservaron las instrucciones generales y constando con 40 ítems

I.- Confiabilidad del instrumento

El criterio de confiabilidad del instrumento, se determina en la presente investigación, por el coeficiente de Alfa Cronbach, desarrollado por J. L. Cronbach, requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre uno y cero. Es aplicable a escalas de varios valores posibles, por lo que puede ser utilizado para determinar la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas.

Cuanto menor sea la variabilidad de respuesta por parte de los jueces, es decir haya homogeneidad en la respuestas dentro de cada ítem, mayor será el alfa de cronbach.

ALFA DE CROMBACH:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

CRITERIO DE CONFIABILIDAD VALORES

Baja confiabilidad (No aplicable) : 0.01 a 0. 60

Moderada confiabilidad : 0.61 a 0.75

Alta confiabilidad : 0.76 a 0.89

Muy Alta confiabilidad : 0.90 a 1.00

Alfa de Cronbach	N de elementos
,821	40

El coeficiente Alfa obtenido es de 0.821, lo cual permite decir que el Test en su versión de 40 ítems tiene una alta Confiabilidad.

Existe la posibilidad de determinar si al excluir algún ítem o pregunta de la encuesta aumente o disminuya el nivel de confiabilidad interna que presenta el test, esto nos ayudaría a mejorar la construcción de las preguntas u oraciones que utilizaremos para capturar la opinión o posición que tiene cada individuo.

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
p1	90,06	88,706	,259	,818
p2	90,31	81,125	,714	,802
p3	89,53	90,580	,121	,820
p4	89,75	90,581	,061	,822
p5	90,06	83,996	,529	,809
p6	89,78	95,854	-,347	,837
p7	89,97	83,322	,536	,808
p8	90,28	81,822	,522	,808
p9	89,88	88,500	,274	,817
p10	89,59	87,346	,561	,813
p11	89,56	90,448	,124	,820
p12	89,78	84,693	,634	,809
p13	89,75	87,290	,277	,817
p14	90,91	93,701	-,188	,834
p15	90,47	91,160	-,042	,832
p16	89,97	90,160	,058	,823
p17	90,16	79,620	,724	,800
p18	90,63	90,565	,012	,826
p19	89,75	88,710	,273	,818
p20	90,38	82,887	,481	,810
p21	90,88	81,726	,704	,803
p22	90,22	84,047	,490	,810
p23	90,81	85,835	,416	,813
p24	90,28	82,209	,615	,806
p25	90,66	92,943	-,218	,827
p26	90,06	86,770	,337	,815
p27	90,53	82,451	,588	,806
p28	89,97	82,096	,724	,804
p29	89,56	87,738	,556	,814
p30	89,59	91,410	-,028	,823
p31	90,47	89,999	,037	,826
p32	89,97	86,225	,346	,815
p33	91,00	87,677	,218	,819
p34	90,22	87,338	,229	,819
p35	89,72	85,434	,676	,809
p36	89,97	91,580	-,055	,828
p37	91,00	98,645	-,549	,842
p38	89,91	82,281	,708	,804
p39	90,03	85,193	,430	,812
p40	89,66	86,943	,540	,813

El cuadro anterior nos demuestra que el test en su totalidad presenta consistencia interna, la cual no se modifica significativamente ante la ausencia de alguno de los ítems.

2.- Validez del Instrumento

El criterio de validez del instrumento tiene que ver con la validez del contenido y la validez de construcción. La validez establece relación del instrumento con las variables que pretende medir y, la validez de construcción relaciona los ítems del cuestionario aplicado; con los basamentos teóricos y los Objetivos de la investigación para que exista consistencia y coherencia técnica.

La validez de construcción o constructo del instrumento queda reforzada por la inclusión del mapa de variables que establece la conexión de cada ítem del cuestionario con el soporte teórico que le corresponde.

La validez del test fue establecida averiguando la validez de constructo teniendo para tal fin como elemento de información al análisis de su estructura por medio de un análisis factorial exploratorio.

• DIMENSION 1 : AMBIENTE INTERNO

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,768
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	85,456
	gl	89
	Sig.	,000

La medida de adecuación muestral del test de Kaiser – Meyer – Olkin es de 0,768, como es superior a 0.5 se afirma que es satisfactorio para continuar

el análisis de los ítems de esta variable, es decir que la muestra se adecua al tamaño del instrumento.

La prueba de esfericidad de Bartlett mide la asociación entre los ítems de una sola dimensión, se determina si los ítems están asociados entre sí y la misma está asociada al estadígrafo chi-cuadrado, como es significativa asociada a una probabilidad inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula, por lo que se concluye que la correlación de la matriz no es una correlación de identidad. Es decir, que los ítems están asociados hacia la medición de una sola identidad.

Comunalidades

El método de Comunalidad nos permite extraer la proporción de varianza explicada por los factores de cada ítem, valores pequeños indican que el ítem estudiado no debería ser tomado en cuenta para el análisis final. La comunalidad expresa la parte de cada variable (su variabilidad) que puede ser explicada por los factores comunes a todas ellas, es decir, aquellos que consideramos como parte de la dimensión de estudio.

	Extracción
1.- Al realizar diversas actividades en su I.E. sus colegas le manifiestan conformidad con su labor	,875
2.- Percibe que sus colegas sienten conformidad con la labor que realizan en su I.E.	,712
3.- Usted y sus colegas realizan trabajos productivos a favor de su I.E.	,805
4.- Se siente cómodo trabajando en equipo	,919
5.- Se siente mal, cuando su trabajo no ha sido tomado en cuenta por sus colegas y directivos.	,841
6.- Acostumbra laborar más allá de su horario normal, para la mejora de su I.E.	,822
7.- Los conflictos sucedidos entre los directivos y docentes generalmente contribuyen a la mala gestión de su I.E	,806
8.- En caso que usted esté en problemas, hace uso para su derecho de la solidaridad de sus colegas.	,742
9.- Se manifiesta la cordialidad entre los docentes de su I.E.	,911
10.- Busca establecer nuevas relaciones con los directivos, docentes, padres de familia y alumnos.	,895
11.- Apoya la labor docente, ante la ausencia de éste en su I.E.	,783
12.- Se identifica con la gestión del director	,849
13.- Ante un problema relevante, propicia el consenso entre directivos y docentes.	,832
14.- Los docentes y directivos son distantes y contradictorios con usted	,878

Se puede apreciar que todos los ítems tienen valores altos de extracción (valores superiores a 0,4). Indicándonos que se puede inferir el buen nivel de la calidad grupal en el interior de cada factor

Varianza total explicada

El método de Análisis de Componentes Principales, se forma una combinación lineal de las variables observadas. El primer componente principal es la combinación que da cuenta de la mayor cantidad de la varianza en la muestra. El segundo componente principal responde a la siguiente cantidad de varianza inmediatamente inferior a la primera y no está correlacionado con el primero. Así sucesivamente los componentes explican proporciones menores de la varianza de la muestra total. Valores superiores a 20% en el primer componente expresan unicidad de componentes en la dimensión

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	3513	25,095	25,095	3,513	25,095	25095
2	3038	21,703	46,798	3,038	21,703	46798
3	2277	16,268	63,066	2,277	16,268	63066
4	1648	11,772	74,837	1,648	11,772	74837
5	1192	85,17	83,355	1,192	85,17	83355

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

El resultado de la prueba nos muestra que sólo un componente o factor es capaz de explicar el 20,395% del total de la varianza de la variable que medirá el presente instrumento.

El total, también conocido como valor principal o eigenvalue es igual a 52,855, alto si se tiene en cuenta el número de ítems que componen el instrumento el cual es de 40 preguntas, este resultado nos indica que todos los ítems del instrumento tienen por finalidad la medición de una sola dimensión, es decir que existe unicidad del instrumento.

Conclusión

El instrumento de medición en su Dimensión **AMBIENTE INTERNO** presenta unidimensionalidad. Cada uno de los ítems están estrechamente vinculados y la validación empírica nos dice que hay unicidad del mismo y que cada uno de sus ítems buscan la medición de una sola dimensión, es decir que existe unicidad de los ítems.

- **DIMENSION 2: COMUNICACION**

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,536
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	219,791
	Gl	91
	Sig.	,000

La medida de adecuación muestral del test de Kaiser – Meyer – Olkin es de 0.536, como es superior a 0.5 se afirma que es satisfactorio para continuar el análisis de los ítems de esta variable, es decir que la muestra se adecua al tamaño del instrumento.

La prueba de esfericidad de Bartlett mide la asociación entre los ítems de una sola dimensión, se determina si los ítems están asociados entre sí y la misma está asociada al estadígrafo chi-cuadrado, como es significativa asociada a una probabilidad inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula, por lo que se concluye que la correlación de la matriz no es una correlación

de identidad. Es decir, que los ítems están asociados hacia la medición de una sola identidad.

Comunalidades

El método de Comunalidad nos permite extraer la proporción de varianza explicada por los factores de cada ítem, valores pequeños indican que el ítem estudiado no debería ser tomado en cuenta para el análisis final. La comunalidad expresa la parte de cada variable (su variabilidad) que puede ser explicada por los factores comunes a todas ellas, es decir, aquellos que consideramos como parte de la dimensión de estudio.

	Extracción
15.- Limitan su participación y la de sus colegas en la toma de decisiones en su I.E.	,939
16.- En situaciones adversas espera que un directivo tome las decisiones	,893
17.- Se estimula el esfuerzo, la creatividad de los docentes frente a situaciones adversas, por parte de los directivos.	,935
18.- Usted y sus colegas se incomodan por la cantidad de documentos que le remiten los directivos	,943
19.- Admite haber contribuido lo necesario a favor de su I.E. para ser reconocido por los directivos y colegas	,936
20.- Se le motiva para ser innovador, en el desarrollo de estrategias educativas a favor de su I.E.	,918
21.- La labor de los docentes es reconocida plenamente por los directivos de su I.E.	,945
22.- El director o directivos generalmente dan a conocer los logros, beneficios, dificultades y proyectos que tiene su I.E.	,908
23.- En su trabajo docente, se siente presionado cada vez más, por parte de los directivos	,799
24.- Reclama a los directivos, por una acción en relación a su labor.	,946
25.- Usted reacciona rápidamente ante las críticas y quejas vertidas en su trabajo laboral.	,809
26.- Ante un problema relevante, propicia el consenso entre directivos y docentes	,840
27.- El director generalmente toma en cuenta sus decisiones	,782
28.- La fluidez y la comunicación contribuyen a mejorar la gestión de su I.E.	,835

Se puede apreciar que todos los ítems tienen valores altos de extracción (valores superiores a 0,4). Indicándonos que se puede inferir el buen nivel de la calidad grupal en el interior de cada factor

Varianza total explicada

El método de Análisis de Componentes Principales, se forma una combinación lineal de las variables observadas. El primer componente principal es la combinación que da cuenta de la mayor cantidad de la varianza en la muestra. El segundo componente principal responde a la siguiente cantidad de varianza inmediatamente inferior a la primera y no está correlacionado con el primero.

Así sucesivamente los componentes explican proporciones menores de la varianza de la muestra total. Valores superiores a 20% en el primer componente expresan unicidad de componentes en la dimensión.

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	4,726	33,760	33,760	4,726	33,760	33,760
2	2,946	21,045	54,805	2,946	21,045	54,805
3	2,084	14,888	69,693	2,084	14,888	69,693
4	1,562	11,159	80,852	1,562	11,159	80,852
5	1,110	79,28	88,779	1,110	79,28	88,779

El resultado de la prueba nos muestra que sólo un componente o factor es capaz de explicar el 33,70% del total de la varianza de la variable que medirá el presente instrumento.

El total, también conocido como valor principal o eigenvalue es igual a 4,726 alto si se tiene en cuenta el número de ítems que componen el instrumento el cual es de 40 preguntas, este resultado nos indica que todos los ítems del instrumento tienen por finalidad la medición de una sola dimensión, es decir que existe unicidad del instrumento.

Conclusión

El instrumento de medición en su Dimensión **COMUNICACIÓN** presenta unidimensionalidad.

Cada uno de los ítems están estrechamente vinculados y la validación empírica nos dice que hay unicidad del mismo y que cada uno de sus ítems buscan la medición de una sola dimensión, es decir que existe unicidad de los ítems.

• DIMENSION 3: ORGANIZACION

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,689
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	25,469
	Gl	66
	Sig.	,000

La medida de adecuación muestral del test de Kaiser – Meyer – Olkin es de 0,689, como es superior a 0.5 se afirma que es satisfactorio para continuar el análisis de los ítems de esta variable, es decir que la muestra se adecua al tamaño del instrumento.

La prueba de esfericidad de Bartlett mide la asociación entre los ítems de una sola dimensión, se determina si los ítems están asociados entre sí y la misma está asociada al estadígrafo chi-cuadrado, como es significativa asociada a una probabilidad inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula, por lo que se concluye que la correlación de la matriz no es una correlación de identidad. Es decir, que los ítems están asociados hacia la medición de una sola identidad.

Comunalidades

El método de Comunalidad nos permite extraer la proporción de varianza explicada por los factores de cada ítem, valores pequeños indican que el ítem estudiado no debería ser tomado en cuenta para el análisis final. La comunalidad expresa la parte de cada variable (su variabilidad) que puede ser explicada por los factores comunes a todas ellas, es decir, aquellos que consideramos como parte de la dimensión de estudio.

	Extracción
29.- Demuestra responsabilidad con las tareas que le asignan los directivos de su I.E.	,872
30.- Ante algunas situaciones o hechos suscitados en su I.E. se hace responsable de los mismos	,724
31.- Los directivos resuelven los problemas, en lugar de responsabilizarlos a usted, o a sus colegas	,954
32.- Se siente incómodo(a) cuando sus colegas o directivos, no cumplen con sus obligaciones, dentro de su I.E.	,920
33.- Al generarse rivalidades entre los docentes y directivos, usted de adhiere a uno de ellos	,933
34.- En caso de estar en problemas, hace uso a su favor de la normatividad pedagógica vigente.	,727
35.- El compromiso y la mística laboral contribuyen fundamentalmente a la eficiencia de su I.E.	,942
36.- Cree usted que el nivel de gestión de los directivos, contribuyen en la calidad de la I.E.	,968
37.- A su parecer la gestión de su I.E. se improvisa	,855
38.- El director crea un atmósfera de confianza entre todos los docentes	,935
39.- Reconoce la capacidad pedagógica y de gestión de sus directivos	,956
40.- Desinteresadamente apoya tareas administrativas, pedagógicas extracurriculares a favor de su I.E.	,844

Se puede apreciar que todos los ítems tienen valores altos de extracción (valores superiores a 0,4). Indicándonos que se puede inferir el buen nivel de la calidad grupal en el interior de cada factor

Varianza total explicada

El método de Análisis de Componentes Principales, se forma una combinación lineal de las variables observadas. El primer componente principal es la combinación que da cuenta de la mayor cantidad de la varianza en la muestra. El segundo componente

principal responde a la siguiente cantidad de varianza inmediatamente inferior a la primera y no está correlacionado con el primero.

Así sucesivamente los componentes explican proporciones menores de la varianza de la muestra total. Valores superiores a 20% en el primer componente expresan unicidad de componentes en la dimensión.

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	3,358	27,986	27,986	3,358	27,986	27,986
2	2,731	22,756	50,743	2,731	22,756	50,743
3	1,729	14,412	65,155	1,729	14,412	65,155
4	1,698	14,148	79,303	1,698	14,148	79,303
5	1,113	92,76	88,578	1,113	92,76	88,578

El resultado de la prueba nos muestra que sólo un componente o factor es capaz de explicar el 27,986% del total de la varianza de la variable que medirá el presente instrumento.

El total, también conocido como valor principal o eigenvalue es igual a 3,358, alto si se tiene en cuenta el número de ítems que componen el instrumento el cual es de 40 preguntas, este resultado nos indica que todos los ítems del instrumento tienen por finalidad la medición de una sola dimensión, es decir que existe unicidad del instrumento.

Conclusión

El instrumento de medición en su Dimensión **ORGANIZACIÓN** presenta unidimensionalidad.

Cada uno de los ítems están estrechamente vinculados y la validación empírica nos dice que hay unicidad del mismo y que cada uno de sus ítems buscan la medición de una sola dimensión, es decir que existe unicidad de los ítems.

INSTRUMENTO No 2: GESTIÓN PEDAGÓGICA

1.- Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,821	40

El coeficiente Alfa obtenido es de 0.756, lo cual permite decir que el Test en su versión de 40 ítems tiene una Alta Confiabilidad.

Existe la posibilidad de determinar si al excluir algún ítem o pregunta de la encuesta aumente o disminuya el nivel de confiabilidad interna que presenta el test, esto nos ayudaría a mejorar la construcción de las preguntas u oraciones que utilizaremos para capturar la opinión o posición que tiene cada individuo.

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
p1	90,06	88,706	,259	,818
p2	90,31	81,125	,714	,802
p3	89,53	90,580	,121	,820
p4	89,75	90,581	,061	,822
p5	90,06	83,996	,529	,809
p6	89,78	95,854	-,347	,837
p7	89,97	83,322	,536	,808
p8	90,28	81,822	,522	,808
p9	89,88	88,500	,274	,817
p10	89,59	87,346	,561	,813
p11	89,56	90,448	,124	,820
p12	89,78	84,693	,634	,809
p13	89,75	87,290	,277	,817
p14	90,91	93,701	-,188	,834
p15	90,47	91,160	-,042	,832
p16	89,97	90,160	,058	,823
p17	90,16	79,620	,724	,800
p18	90,63	90,565	,012	,826
p19	89,75	88,710	,273	,818
p20	90,38	82,887	,481	,810
p21	90,88	81,726	,704	,803
p22	90,22	84,047	,490	,810
p23	90,81	85,835	,416	,813
p24	90,28	82,209	,615	,806
p25	90,66	92,943	-,218	,827
p26	90,06	86,770	,337	,815
p27	90,53	82,451	,588	,806
p28	89,97	82,096	,724	,804
p29	89,56	87,738	,556	,814
p30	89,59	91,410	-,028	,823
p31	90,47	89,999	,037	,826
p32	89,97	86,225	,346	,815
p33	91,00	87,677	,218	,819
p34	90,22	87,338	,229	,819
p35	89,72	85,434	,676	,809
p36	89,97	91,580	-,055	,828
p37	91,00	98,645	-,549	,842
p38	89,91	82,281	,708	,804
p39	90,03	85,193	,430	,812
p40	89,66	86,943	,540	,813

El cuadro anterior nos demuestra que el test en su totalidad presenta consistencia interna, la cual no se modifica significativamente ante la ausencia de alguno de los ítems.

2.- Validez del Instrumento

El criterio de validez del instrumento tiene que ver con la validez del contenido y la validez de construcción. La validez establece relación del instrumento con las variables que pretende medir y, la validez de construcción relaciona los ítems del cuestionario aplicado; con los basamentos teóricos y los Objetivos de la investigación para que exista consistencia y coherencia técnica.

La validez de constructo es la principal de los tipos de validez, en tanto que «la validez de constructo es el concepto unificador que integra las consideraciones de validez de contenido y de criterio en un marco común para probar hipótesis acerca de relaciones teóricamente relevantes» (Messick, 1980, p.1015), en este mismo sentido (Cronbach, 1984, p.126) señala que «la meta final de la validación es la explicación y comprensión y, por tanto, esto nos lleva a considerar que toda validación es validación de constructo».

La validez del test fue establecida averiguando la validez de constructo teniendo para tal fin como elemento de información al análisis de su estructura por medio de un análisis factorial exploratorio.

DIMENSION 1: Planificación Curricular

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,791
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	488,109
	GI	65
	Sig.	,000

La medida de adecuación muestral del test de Kaiser – Meyer – Olkin es de 0,791, como es superior a 0.5 se afirma que es satisfactorio para continuar el análisis de los ítems de esta variable, es decir que la muestra se adecua al tamaño del instrumento.

La prueba de esfericidad de Bartlett mide la asociación entre los ítems de una sola dimensión, se determina si los ítems están asociados entre sí y la misma está asociada al estadígrafo chi-cuadrado, como es significativa asociada a una probabilidad inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula, por lo que se concluye que la correlación de la matriz no es una correlación de identidad. Es decir, que los ítems están asociados hacia la medición de una sola identidad.

Conclusión

El instrumento de medición en su dimensión: **Planificación Curricular** presenta unidimensionalidad. Cada uno de los ítems están estrechamente vinculados y la validación empírica nos dice que hay unicidad del mismo y que cada uno de sus ítems buscan la medición de una sola dimensión, es decir que existe unicidad de los ítems.

DIMENSION 2 : EJECUCION CURRICULAR

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,814
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	277,274
	GI	21
	Sig.	,000

La medida de adecuación muestral del test de Kaiser – Meyer – Olkin es de 0,814, como es superior a 0.5 se afirma que es satisfactorio para continuar

el análisis de los ítems de esta variable, es decir que la muestra se adecua al tamaño del instrumento.

La prueba de esfericidad de Bartlett mide la asociación entre los ítems de una sola dimensión, se determina si los ítems están asociados entre sí y la misma está asociada al estadígrafo chi-cuadrado, como es significativa asociada a una probabilidad inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula, por lo que se concluye que la correlación de la matriz no es una correlación de identidad. Es decir, que los ítems están asociados hacia la medición de una sola identidad.

Conclusión

El instrumento de medición en su dimensión: **EJECUCIÖN CURRICULAR** presenta unidimensionalidad. Cada uno de los ítems están estrechamente vinculados y la validación empírica nos dice que hay unicidad del mismo y que cada uno de sus ítems buscan la medición de una sola dimensión, es decir que existe unicidad de los ítems.

DIMENSION 3 : EVALUACIÖN

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,814
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	277,274
	GI	21
	Sig.	,000

La medida de adecuación muestral del test de Kaiser – Meyer – Olkin es de 0,814, como es superior a 0.5 se afirma que es satisfactorio para continuar el análisis de los ítems de esta variable, es decir que la muestra se adecua al tamaño del instrumento.

La prueba de esfericidad de Bartlett mide la asociación entre los ítems de una sola dimensión, se determina si los ítems están asociados entre sí y la

misma está asociada al estadígrafo chi-cuadrado, como es significativa asociada a una probabilidad inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula, por lo que se concluye que la correlación de la matriz no es una correlación de identidad. Es decir, que los ítems están asociados hacia la medición de una sola identidad.

Conclusión

El instrumento de medición en su dimensión: **EVALUACIÓN** presenta unidimensionalidad. Cada uno de los ítems están estrechamente vinculados y la validación empírica nos dice que hay unicidad del mismo y que cada uno de sus ítems buscan la medición de una sola dimensión, es decir que existe unicidad de los ítems.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.2. Tratamiento estadístico e interpretación de cuadros

4.2.1. Análisis Cuantitativo y cualitativo de las variables

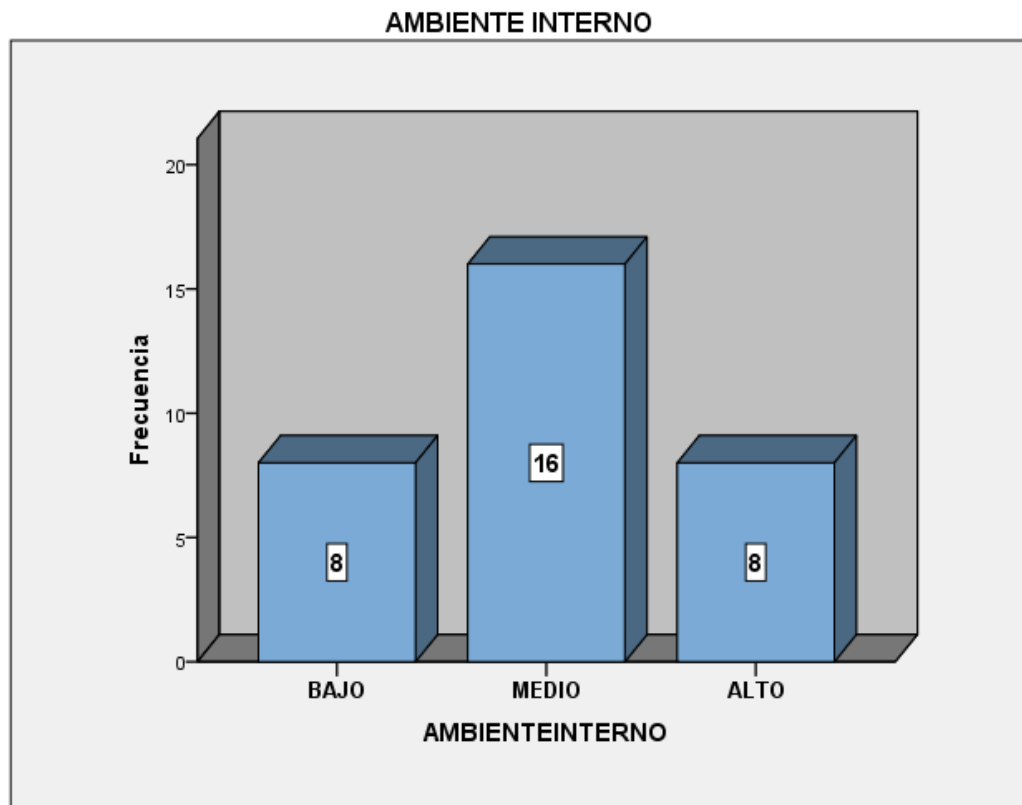
VARIABLE I: CLIMA ORGANIZACIONAL

Luego de la aplicación del cuestionario a la muestra objeto de la presente investigación y procesada la información obtenida (calificación y baremación), procedimos a analizar la información, tanto a nivel descriptivo, como a nivel inferencial, lo cual nos permitió realizar las mediciones y comparaciones necesarias para el presente trabajo, y cuyos resultados se presentan a continuación:

En las tablas siguientes se puede observar los niveles en que se expresan las dimensiones de la variable organizadores gráficos.

DIMENSION 1: AMBIENTE INTERNO

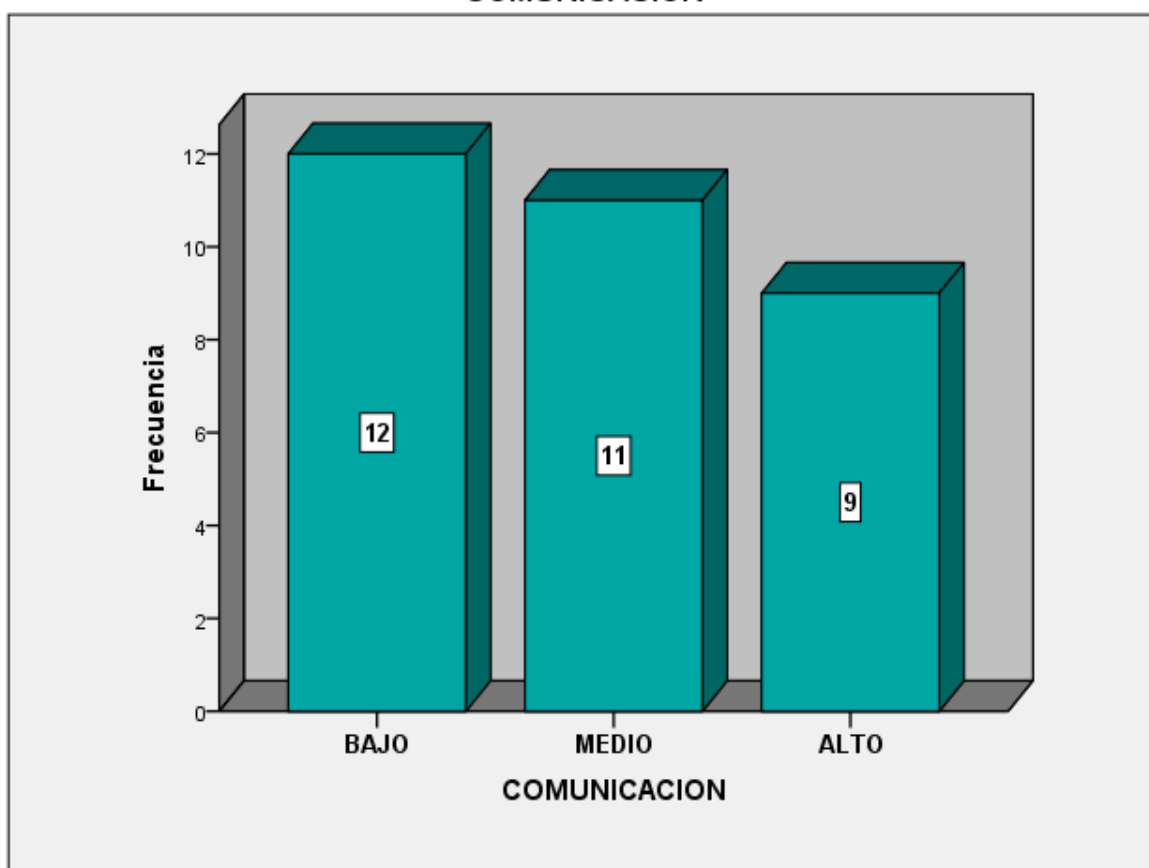
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
BAJO	8	25,0%	25,0%
MEDIO	16	50,0%	75,0
ALTO	8	25,0%	100,0%
Total	32	100,0%	



De la tabla y del gráfico adjunto podemos observar lo siguiente: del total de la muestra tratada del personal de la institución educativa el 25% presentan un nivel bajo en cuanto al ambiente interno, el 50% del personal de la institución presenta un nivel regular o medio de ambiente interno y el 25% del personal de la institución presenta un nivel alto en cuanto al ambiente interno.

DIMENSION 2: COMUNICACIÓN

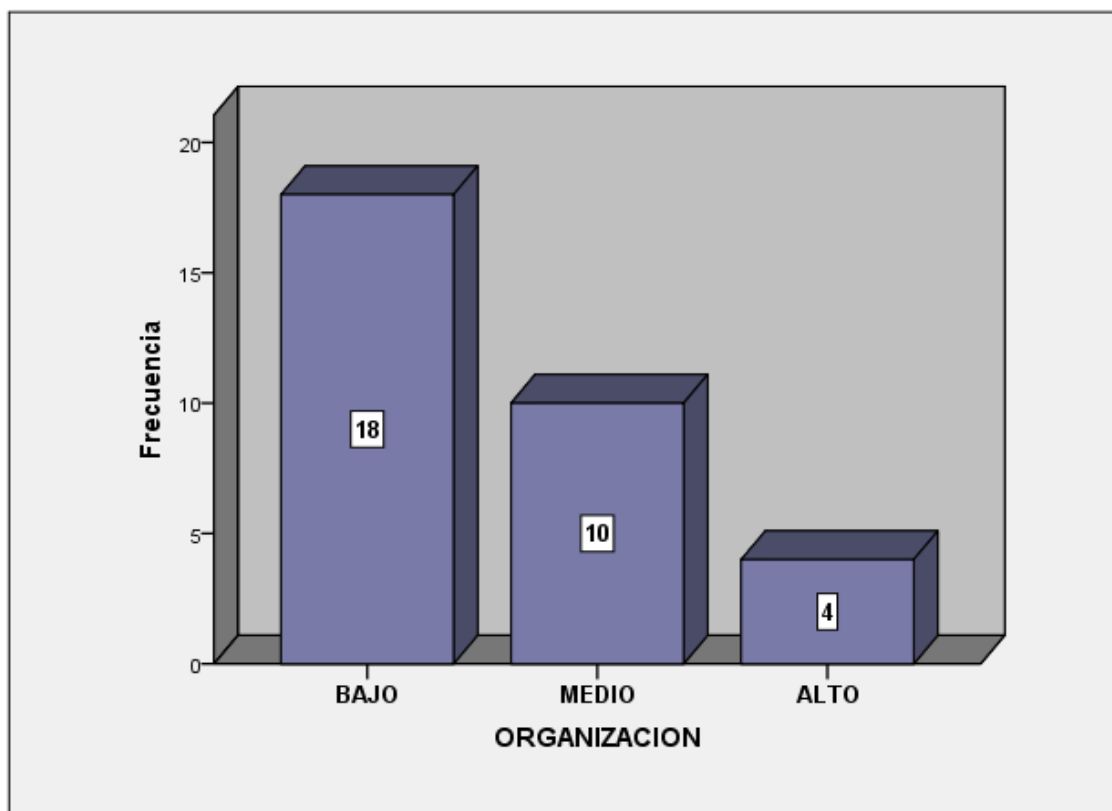
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
BAJO	18	56,3%	56,3%
MEDIO	10	31,3%	87,5%
ALTO	4	12,5%	100,0%
Total	32	100,0%	

COMUNICACION

Según la tabla y el gráfico podemos apreciar que del total de la muestra, un 56,3% del personal educativo presentan un nivel bajo de comunicación, el 31,3%, presenta un nivel regular o medio de comunicación y el 12,5%, presenta un nivel alto en cuanto a la comunicación.

DIMENSION 3: ORGANIZACIÓN

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
BAJO	12	37,5%	37,5%
MEDIO	11	34,4%	71,9%
ALTO	9	28,1%	100,0%
Total	32	100,0%	

ORGANIZACION

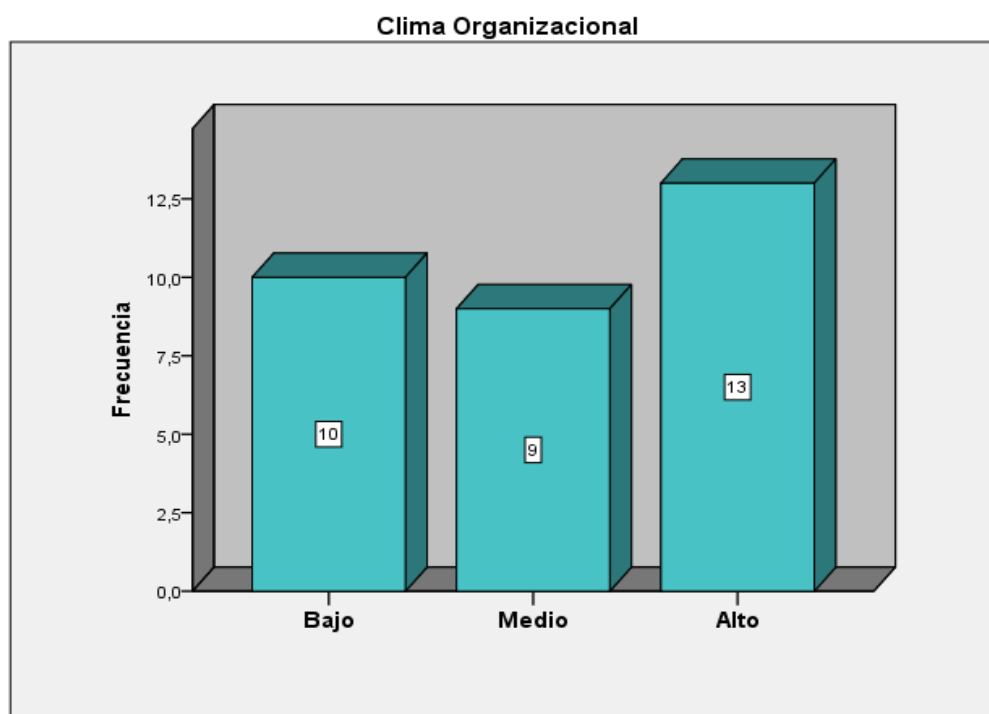
De acuerdo a la tabla y el gráfico anterior podemos detallar que del total de la muestra tratada, el 37,5% del personal encuestado presenta un bajo nivel Organizacional, seguido de un 34,4%, el cual presenta un nivel medio o regular de organización y finalmente un 28,1% de los mismos presenta un nivel alto de Organización.

VARIABLE 1 : CLIMA ORGANIZACIONAL

H1: El nivel del Clima organizacional de los Estudiantes de la Institución educativa Antonio Raymondi del distrito de Churcampa, Huancavelica, 2015, es regular

Tabla: Clima Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	10	31,3%	31,3%
Medio	9	28,1%	59,4%
Alto	13	40,6%	100,0%
Total	32	100,0%	

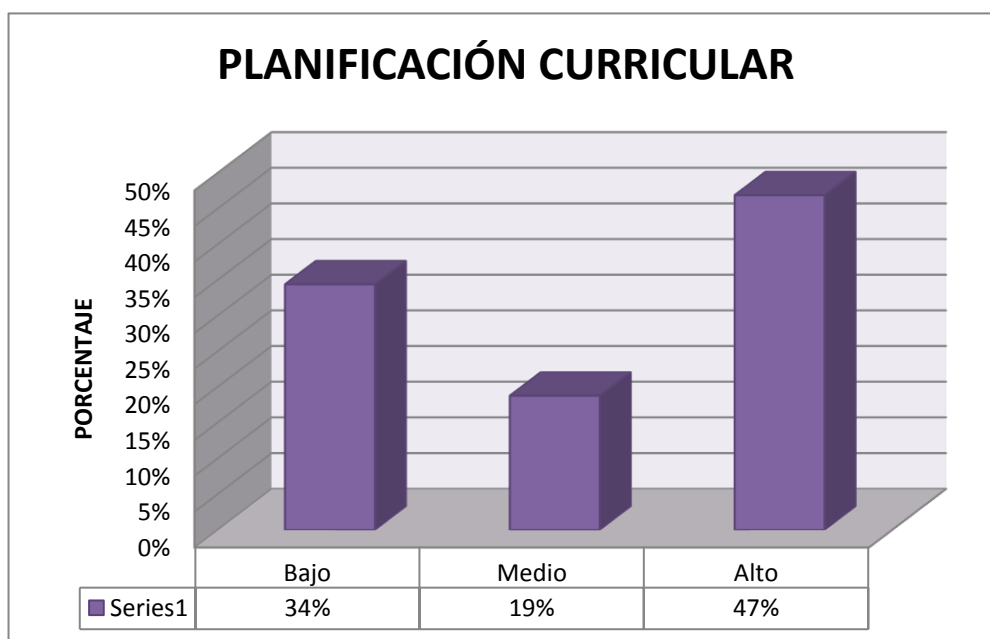


INTERPRETACIÓN: De acuerdo a la tabla y gráfico anterior se observa que del total de instituciones encuestadas el 31,3% presenta un bajo Clima Organizacional; el 28,1%, un nivel medio de Clima Organizacional y finalmente el 40,6% restante presenta un alto nivel.

VARIABLE 2: GESTIÓN PEDAGÓGICA

DIMENSION 1: PLANIFICACIÓN CURRICULAR

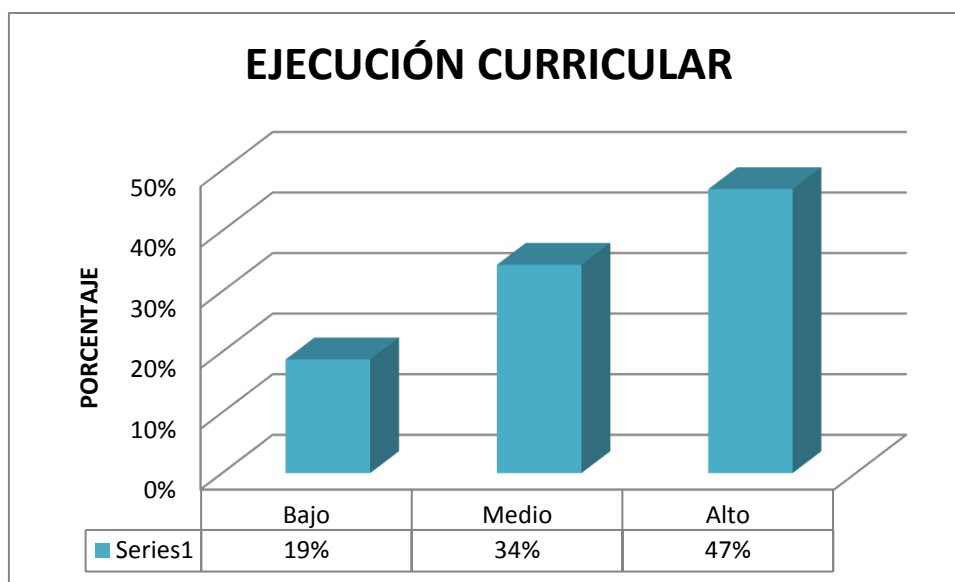
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
BAJO	11	34%	34%
MEDIO	6	19%	53%
ALTO	15	47%	100%
Total	32	100%	



De la tabla y del gráfico adjunto podemos observar lo siguiente: del total de la muestra tratada del personal de la institución educativa el 34% presentan un nivel bajo en cuanto a planificación curricular, el 19% del personal de la institución presenta un nivel regular o medio de planificación curricular y el 47% del personal de la institución presenta un nivel alto en cuanto a la planificación curricular.

DIMENSION 2: EJECUCIÓN CURRICULAR

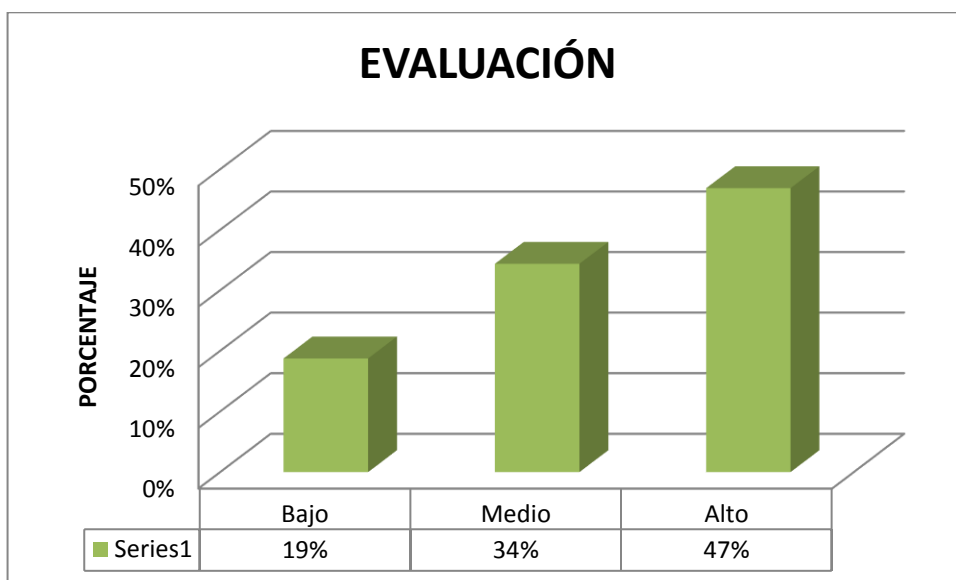
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
BAJO	6	19%	19%
MEDIO	11	34%	53%
ALTO	15	47%	100%
Total	32	100%	



Según la tabla y el gráfico podemos apreciar que del total de la muestra, un 19% del personal educativo presentan un nivel bajo de ejecución curricular, el 34%, presenta un nivel regular o medio de ejecución curricular y el 47%, presenta un nivel alto en cuanto a la ejecución curricular.

DIMENSION 3: EVALUACIÓN

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
BAJO	6	19%	19%
MEDIO	11	34%	53%
ALTO	15	47%	100%
Total	32	100%	



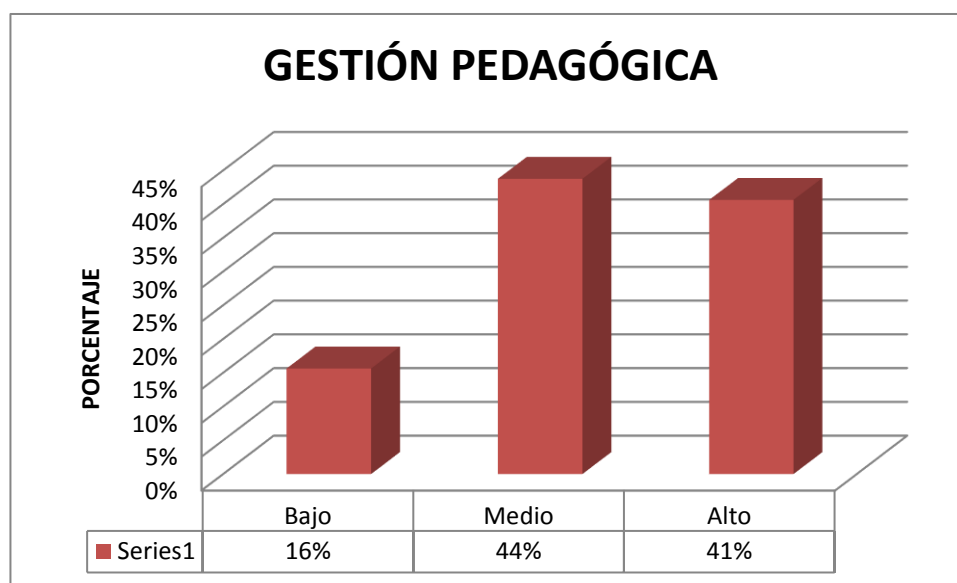
De acuerdo a la tabla y el gráfico anterior podemos detallar que del total de la muestra tratada, el 19% del personal encuestado presenta un bajo nivel Evaluación, seguido de un 34%, el cual presenta un nivel medio o regular de Evaluación y finalmente un 47% de los mismos presenta un nivel alto de Evaluación.

VARIABLE 2 : GESTIÓN PEDAGÓGICA

H2: El nivel del Gestión Pedagógica de los Estudiantes de la Institución educativa Antonio Raymondi del distrito de Churcampa, Huancavelica, 2015, es regular

Tabla: Gestión Pedagógica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	5	16%	16%
Medio	14	44%	59%
Alto	13	41%	100%
Total	32	100%	



INTERPRETACIÓN: De acuerdo a la tabla y gráfico anterior se observa que del total de instituciones encuestadas el 16% presenta un bajo Gestión Pedagógica; el 44%, un nivel medio de Gestión Pedagógica y finalmente el 41% restante presenta un alto nivel.

4.2. Nivel inferencial

4.2.1. Prueba estadística para la determinación de la normalidad

La prueba de normalidad es un proceso que se lleva a cabo para determinar si los datos provienen de una población con distribución normal o no. Al presentar distribución normal se procede a trabajar con las pruebas paramétricas, de lo contrario se realizarán las no paramétricas. En este caso la normalidad se opera con el estadístico Shapiro Wilk, ya que la muestra es menor a 50 personas, el cual arroja un nivel de probabilidad que puede ser mayor o menor al nivel de significancia establecido. Si el nivel “p” (probabilidad) es mayor que el nivel de significancia, la H_0 no se rechaza, sin embargo, si el nivel “p” es menor, se rechaza y se continuará la investigación con la Hipótesis alterna propuesta por el investigador.

Por otro lado el uso de pruebas paramétricas o no paramétricas, no depende solamente de poseer normalidad o no, sino de analizar las variables. En el caso de presentar alguna variable categórica de tipo ordinal o numérica de tipo intervalo, se procederá automáticamente a realizar una prueba no paramétrica, sin importar que presente distribución normal o no.

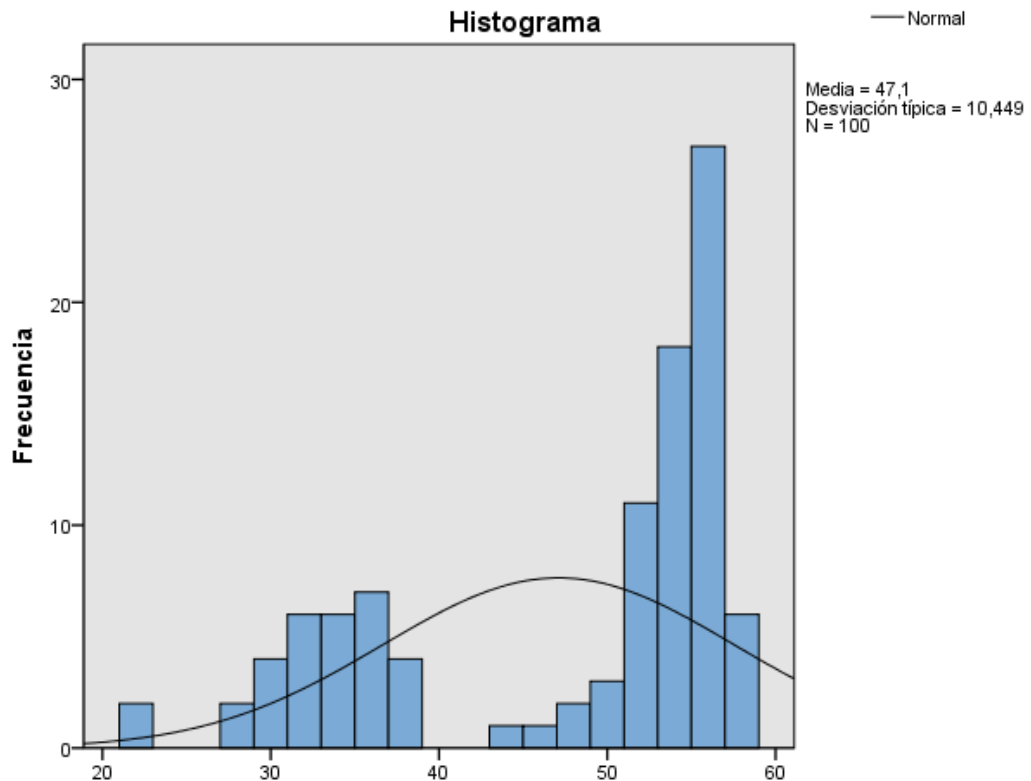
Considerando el valor obtenido en la prueba de distribución, se determinará el uso de estadísticos paramétricos (r de Pearson) o no paramétricos (Rho de Spearman, Chi cuadrado).

VARIABLE 1 : Clima Organizacional

H₀: Los datos de la variable **Clima Organizacional** si provienen de una población con distribución normal.

H₁: Los datos de la variable **Clima Organizacional** no provienen de una población con distribución normal.

	SHAPIRO-WILK		
	gl	Estadístico	Sig.
Clima Organizacional	50	0,266	0,000



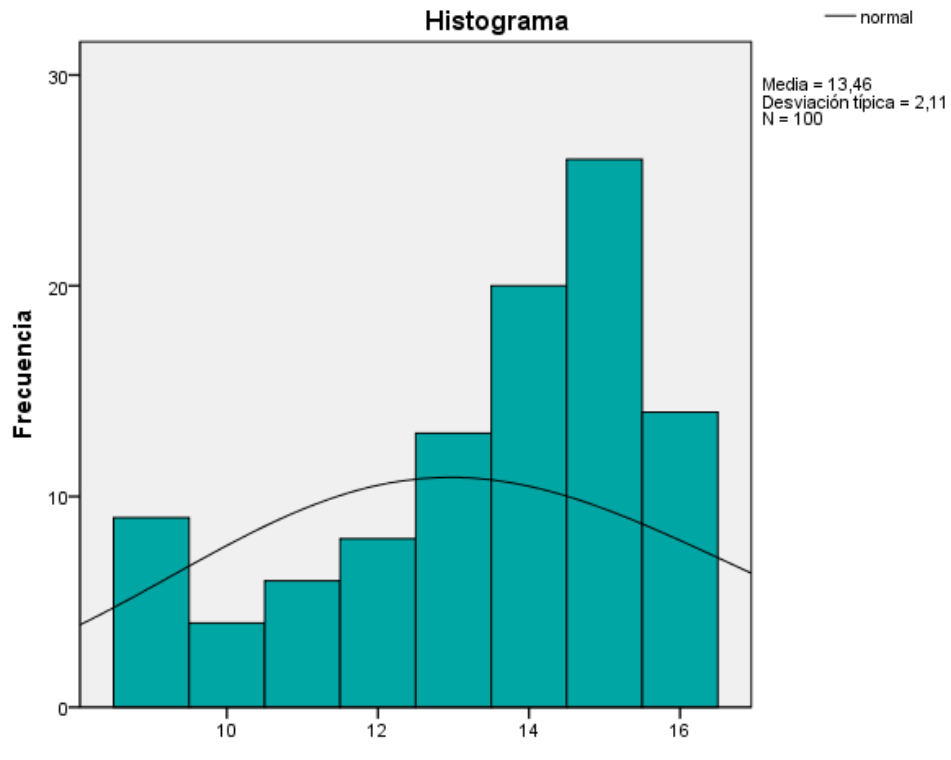
Después de haber realizado la prueba de normalidad con el estadístico de SHAPIRO-WILK se obtuvo un nivel de probabilidad $p=0.00$ menor al nivel de significancia de 0,05 ya establecido, por lo cual se procede a rechazar la Hipótesis nula, asumiendo que los datos del nivel de uso de Clima Organizacional no provienen de una población con distribución normal, esto hace notar que se continuaría el cálculo con una prueba no paramétrica para la correlación.

VARIABLE 2 : Gestión Pedagógica

H₀: Los datos de la variable **Gestión Pedagógica** si provienen de una población con distribución normal.

H₁: Los datos de la variable **Gestión Pedagógica** no provienen de una población con distribución normal.

	SHAPIRO-WILK		
	gl	Estadístico	Sig.
Gestión Pedagógica	50	0,201	0,000



Después de haber realizado la prueba de normalidad

con el estadístico de SHAPIRO-WILK se obtuvo un nivel de probabilidad **p=0.00** menor al nivel de significancia de 0,05 ya establecido, por lo cual se procede a rechazar la Hipótesis nula, asumiendo que los datos del nivel de Gestión Pedagógica no provienen de una población con distribución normal, esto hace notar que se continuaría el cálculo con una prueba no paramétrica para la correlación.

Después de haber observado los resultados de la prueba de normalidad con sus respectivos gráficos, podemos deducir que se continuaría con una prueba no paramétrica (coeficiente de correlación rho de Spearman).

4.3. PRUEBA DE HIPOTESIS

Nivel inferencial: Análisis de correlación y prueba de hipótesis.

I.- Prueba de Hipótesis Correlacional:

La correlación es una prueba de hipótesis que debe ser sometida a contraste y el coeficiente de correlación cuantifica la correlación entre dos variables, cuando esta exista.

En este caso, se empleó el coeficiente de correlación “rho” de Spearman para datos agrupados, que mide la magnitud y dirección de la correlación entre variables continuas a nivel de intervalos y es el más usado en investigación psicológica, sociológica y educativa. Varía entre +1 (correlación significativa positiva) y – 1 (correlación negativa perfecta). El coeficiente de correlación cero indica inexistencia de correlación entre las variables. Este coeficiente se halla estandarizado en tablas a niveles de significación de 0.05 (95% de confianza y 5% de probabilidad de error) y 0.01 (99% de confianza y 1% de probabilidad de error) y grados de libertad determinados.

Magnitudes de correlación según valores del coeficiente de correlación “rho” de Spearman

Valor del coeficiente	Magnitud de correlación
Entre 0.0 – 0.20	Correlación mínima
Entre 0.20 – 0.40	Correlación baja
Entre 0.40 - 0.60	Correlación Moderada
Entre 0.60 – 0.80	Correlación buena
Entre 0.80 – 1.00	Correlación muy buena

Fuente: “Estadística aplicada a la educación y a la psicología” de Cipriano Ángeles (1992).

HIPOTESIS ESPECÍFICAS

Hipótesis Especifica 1

Hipótesis Planteada:

Existe una relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y la Gestión Pedagógica de los Estudiantes de la Institución educativa Antonio Raymondi del distrito de Churcampa, Huancavelica, 2015.

Hipótesis Nula:

No Existe una relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y la Gestión Pedagógica de los Estudiantes de la Institución educativa Antonio Raymondi del distrito de Churcampa, Huancavelica, 2015.

Hipótesis Estadística:

$$H_p : rho_{xy} \geq 0.5$$

$$H_o : rho_{xy} < 0.5$$

$$\alpha = 0.05$$

Denota:

H_p: El índice de correlación entre las variables será mayor o igual a 0.5.

H_o: El índice de correlación entre las variables será menor a 0.5

El valor de significancia estará asociado al valor $\alpha=0.05$

Determinación de la zona de rechazo de la hipótesis nula



Zona de rechazo de la hipótesis nula: $\{rho_{xy} / 0.5 \leq rho_{xy} \leq 1\}$

Nivel de confianza al 95%

Valor de significancia: $\alpha = 0.05$

Resultados

			Clima Organizacional	Gestión Pedagógica
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,712
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	32	32	
	Gestión Pedagógica	Coeficiente de correlación	,712	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		32	32	

Del cuadro adjunto podemos observar que el p-valor = 0,000 ($p < 0.05$) por lo tanto rechazamos la hipótesis nula y podemos decir que existe correlación entre las variables **Clima Organizacional** y **Gestión Pedagógica**.

CONCLUSIÓN:

Existen razones suficientes para Rechazar la hipótesis nula por lo que se infiere que:

Existe una relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y la Gestión Pedagógica de los Estudiantes de la Institución educativa Antonio Raymondi del distrito de Churcampa, Huancavelica, 2015.

CAPITULO V

DISCUSION DE LOS RESULTADOS

5.1. Discusión de los resultados

En el trabajo de campo se ha verificado, de manera precisa, los objetivos planteados en nuestra investigación, cuyo propósito fue conocer la relación que existe entre el Clima Organizacional y Gestión Pedagógica.

De acuerdo a los resultados obtenidos en el análisis descriptivo observamos que del total de encuestados el 40.6% como mayoría presenta un alto Clima Organizacional.

De acuerdo a los resultados obtenidos en el análisis descriptivo evidenciamos que el nivel de Gestión Pedagógica de los encuestados es regular.

El resultado obtenido mediante la prueba no paramétrica rho de Spearman a un nivel del 0,05, nos permite evidenciar que el Clima Organizacional se encuentra relacionada directa y significativamente con la Gestión Pedagógica ($\rho = 0,712$), siendo el valor de significancia igual a 0,000 ($p < 0,05$), resultado que nos indica que existe relación directa, alta y significativa entre las variables estudiadas.

CONCLUSIONES

- 1.- El instrumento utilizado en la presente investigación respecto al Clima Organizacional y Gestión Pedagógica de los docentes de la Institución educativa Antonio Raymondi del distrito de Churcampa, Huancavelica, 2015 tiene validez y confiabilidad.
- 2.- De acuerdo a los resultados hallados en relación al Clima Organizacional que practican los docentes, se identificó que es alto.
- 3.- Los resultados hallados también evidencian que la Gestión Pedagógica de los docentes es regular o medio.
- 4.- De acuerdo a los resultados hallados respecto a la correlación con valores de significancia ($p < 0,05$), podemos afirmar que el uso de Clima Organizacional están relacionados directa y significativamente con la Gestión Pedagógica de los docentes.

RECOMENDACIONES

Del análisis de los resultados de la presente investigación, surgen algunas recomendaciones que creemos pertinente formular:

- Asesorar a los estudiantes con respecto a su Clima Organizacional, para poder intensificar y mejorar sus técnicas ya adquiridas
- Ampliar el estudio de la presente investigación con una población mayor para obtener así resultados más relevantes y exactos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALVARADO OTONIEL. (1998) Gerencia de la Educación. Edit Universidad de Lima. Lima Perú.
- Alviz, A. Pedro. (1997) Calidad educativa. Edit San Marcos. Lima 1997.
- Angeles Caballero, César. (1968). La Tesis Universitaria. 8ª. Edición Lima Perú:
- Avila Acosta R.B. (2001). Metodología de la Investigación. Lima: Estudios y ediciones R.A.
- Burgos, N.; Peña, C. (1997): "El proyecto institucional. Un puente entre la teoría y la práctica". Colihue. Buenos Aires.
- Brunet, Luc. El clima de trabajo en las organizaciones. Trillas. México. 1997.
- Casullo, M. M. (1994). Proyecto de Vida y Decisión Vocacional. Argentina: Paidós.
- Croizier, M. (1999). Motivación Escolar para la Orientación Escolar. México: Trillas.
- Dessler, Gary. Organización y Administración. Prentice Hall Interamericana, México, 1993, p. 181.
- Fernández, L. (1994): "Instituciones educativas. Dinámicas institucionales en situaciones críticas.". Paidós. Buenos Aires.
- Hernández Sampieri, R.; Fernández, C. y BAPTISTA, P. (2006) Metodología de la investigación. 8va. Edición México: McGraw- Hill.

Llach Juan; Silvia Montoya Y Flavio Roldán. (1999) Educación para todos.

Mexico: Instituto de Estudios sobre la Realidad Latinoamericana.

Mucchelli. Gestión de Instituciones Educativas. Edit Oveja Negra. Colombia.

2000.

Narodowski M (2002). Nuevas tendencias en políticas educativas, Mexico:

Granica.

Oliva Gustavo. (2001). La centralidad del alumno en el sistema educativo,

Madrid: Editorial Homo Sapiens.

Sacristán J. Gimeno. (1998). Poderes inestables en Educación, Madrid:

Ediciones Morata.

Whitty Geoff, Sally Power Y David Halpin. (1999). La escuela, el Estado y el

mercado. Madrid: Ediciones Morata.

CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimados colega, el presente cuestionario tiene por finalidad la obtención de información acerca del: **CLIMA ORGANIZACIONAL**

En tal sentido apelo a su colaboración y le solicito que usted responda el siguiente cuestionario con total sinceridad, considerando que el mismo no constituye un examen de conocimiento.

INSTRUCCIONES: El cuestionario presenta un conjunto de características del Clima Organizacional, que desea evaluarse, cada una de ellas va seguida de cuatro posibles alternativas de respuestas que se debe calificar, **Siempre(S);Frecuentemente(F); Algunas Veces(AV) y Nunca(N)**. Responda indicando la alternativa elegida y teniendo en cuenta que no existen puntos en contra.

I.- Datos Generales:

- 1.- Institución Educativa donde labora:.....
- 2.- Especialidad.....
- 3.- Tiempo de servicio.....
- 4.- Condición laboral:
- 5.- Sexo: M () ; F ()

Nº	ITEMS	S	F	AV	N
	AMBIENTE INTERNO				
01	Al realizar diversas actividades en su I.E. éstas le manifiestan conformidad con su labor				
02	Percibe que sus colegas sienten conformidad con la labor que realizan en su I.E.				
03	Usted y sus colegas realizan trabajos productivos a favor de su I.E.				
04	Se siente cómodo trabajando en equipo				
05	Se siente mal, cuando su trabajo no ha sido tomado en cuenta por sus colegas y directivos.				
06	Acostumbra laborar más allá de su horario normal, para la mejora de su I.E.				
07	Los conflictos sucedidos entre los directivos y docentes generalmente contribuyen a la mala gestión de su I.E				
08	En caso que usted este en problemas, hace uso para su derecho de la solidaridad de sus colegas.				
09	Se manifiesta la cordialidad entre los docentes de su I.E.				
10	Busca establecer nuevas relaciones con los directivos, docentes, padres de familia y alumnos.				
11	Apoya la labor docente, ante la ausencia de éste en su I.E.				
12	Se identifica con la gestión del director				
13	Ante un problema relevante, propicia el consenso entre directivos y docentes.				
14	Los docentes y directivos son distantes y contradictorios con usted				
	COMUNICACIÓN				

15	Limitan su participación y la de sus colegas en la toma de decisiones en su I.E.				
16	En situaciones adversas espero que un directivo tome las decisiones				
17	Se estimula el esfuerzo, la creatividad de los docentes frente a situaciones adversas, por parte de los directivos.				
18	Usted y sus colegas se incomodan por la cantidad de documentos que le remiten los directivos				
19	Admite haber contribuido lo necesario a favor de su I.E. para ser reconocido por los directivos y colegas				
20	Se le motiva para ser innovador, en el desarrollo de estrategias educativas a favor de su I.E.				
21	La labor de los docentes es reconocida plenamente por los directivos de su I.E.				
22	El director o directivos generalmente dan a conocer los logros, beneficios, dificultades y proyectos que tiene su I.E.				
23	En su trabajo docente, se siente presionado cada vez más, por parte de los directivos				
24	Reclama a los directivos, por una acción en relación a su labor.				
25	Usted reacciona rápidamente ante las críticas y quejas vertidas en su trabajo laboral.				
26	Ante un problema relevante, propicia el consenso entre directivos y docentes				
27	El director generalmente toma en cuenta sus decisiones				
28	La fluidez y la comunicación contribuyen a mejorar la gestión de su I.E.				
	ORGANIZACIÓN				
29	Demuestra responsabilidad con las tareas que le asignan los directivos de su I.E.				
30	Ante algunas situaciones o hechos suscitados en su I.E. se hace responsable de los mismos				
31	Los directivos resuelven los problemas, en lugar de responsabilizarlos a usted, o a sus colegas				
32	Se siente incomodo(a) cuando sus colegas o directivos, no cumplen con sus obligaciones, dentro de su I.E.				
33	Al generarse rivalidades entre los docentes y directivos, usted se adhiere a uno de ellos				
34	En caso de estar en problemas, hace uso a su favor de la normatividad pedagógica vigente.				
35	El compromiso y la mística laboral contribuyen fundamentalmente a la eficiencia de su I.E.				
36	Cree usted que el nivel de gestión de los directivos, contribuyen en la calidad de la I.E.				
37	A su parecer la gestión de su I.E. se improvisa				
38	El director crea un atmósfera de confianza entre todos los docentes				
39	Reconoce la capacidad pedagógica y de gestión de sus directivos				
40	Desinteresadamente apoya tareas administrativas, pedagógicas extracurriculares a favor de su I.E.				

CUESTIONARIO SOBRE GESTION PEDAGOGICA

Estimados colega, el presente cuestionario tiene por finalidad la obtención de información acerca de **GESTION PEDAGOGICA**

INSTRUCCIONES: El cuestionario presenta un conjunto de características de la Gestión Pedagógica que desea evaluarse, cada una de ellas va seguida de cuatro posibles alternativas de respuestas que se debe calificar, **Siempre(S); Algunas Veces(AV) y Nunca(N)**. Responda indicando la alternativa elegida y teniendo en cuenta que no existen puntos en contra.

I.- Datos Generales:

- 1.- Institución Educativa donde labora:.....
- 2.- Especialidad.....
- 3.- Tiempo de servicio.....
- 4.- Condición laboral:
- 5.- Sexo: M () ; F ()

Nº	ITEMS	S	AV	N
	PLANIFICACION CURRICULAR			
01	Elabora diferentes formas de programación curricular de acuerdo a las necesidades de aprendizaje de los niños.			
02	En la programación curricular ha previsto capacidades diversificadas de acuerdo a las necesidades e intereses de aprendizaje de los niños y niñas.			
03	La programación anual contiene sus elementos básicos.			
04	En la programación curricular prioriza valores y actitudes derivados del PEI.			
05	En la formulación de la programación curricular, actividades y sesiones de aprendizaje tiene en cuenta: perfil de grado, logros básicos de aprendizaje, capacidades, indicadores, técnicas e instrumentos de evaluación.			
06	Las unidades didácticas contienen aprendizajes esperados programados en la unidad didáctica.			
07	La sesión de aprendizaje contiene aprendizajes esperados programados en la unidad didáctica.			
	EJECUCION CURRICULAR			
08	Motiva y orienta permanentemente a los estudiantes durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje.			
09	Usa estrategias orientadas a recuperar saberes y experiencias previas de los estudiantes.			
10	Desarrolla actividades de reflexión y cuestionamiento para promover el conflicto cognitivo			
11	Aplica diferentes estrategias para desarrollar procesos cognitivos y pedagógicos.			
12	Ejecuta actividades para que el estudiante procese la información mediante el uso de organizadores visuales y otros.			
13	Promueve actividades para que los estudiantes participen activamente en la construcción de sus propios aprendizajes.			
14	Propicia en los estudiantes, la reflexión sobre su propio proceso de aprendizaje.			
15	Propicia en los estudiantes la consolidación de sus aprendizajes.			
16	Promueve actividades para que los estudiantes apliquen los aprendizajes adquiridos en situaciones vivenciales nuevas.			

17	Utiliza el juego como estrategia para la adquisición de aprendizajes.			
18	Afianza y complementa el aprendizaje de los niños con actividades de refuerzo.			
19	Propicia el trabajo en equipos y entretenidamente comparten y se ayudan.			
20	Estimula y desarrolla la autonomía de los estudiantes.			
21	Promueve en los estudiantes el autogobierno en la construcción de sus aprendizajes.			
22	Estimula el desarrollo de habilidades en los estudiantes en el proceso de enseñanza - aprendizaje			
23	Propicia la práctica de valores y la conciencia democrática en los estudiantes en el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje.			
24	Orienta los aprendizajes de los niños y niñas.			
25	Trata con respeto y afecto a los estudiantes en el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje.			
26	Organiza adecuadamente el aula para el desarrollo de la sesión desde aprendizaje.			
	EVALUACION			
27	Aplica la evaluación de inicio o entrada para verificar el nivel de aprendizaje de los estudiantes.			
28	Verifica el logro de aprendizajes aplicando diferentes técnicas, según el propósito de la evaluación.			
29	Aplica instrumentos según el objeto de evaluación.			
30	Promueve actividades para que el estudiante evalúe su propio aprendizaje(autoevaluación)			
31	Propicia la coevaluación.			
32	Brinda oportunidad a los estudiantes para que intercambien opiniones sobre los productos obtenidos en clase.			
33	Los indicadores formulados están relacionados con las capacidades previstas en la unidad didáctica.			
34	Los ítems guardan relación con los indicadores, capacidades y competencias previstas.			
35	Elabora la matriz de evaluación de los aprendizajes.			
36	Aplica la evaluación de proceso para verificar el avance en el logro de aprendizaje.			
37	Utiliza los resultados de las evaluaciones para tomar decisiones sobre los aprendizajes de los estudiantes.			
38	Brinda orientación permanente a los estudiantes para que mejoren sus aprendizajes.			
39	Aplica la evaluación de salida para verificar el logro de aprendizajes previstos en los estudiantes.			
40	Anota los resultados de las evaluaciones en su registro auxiliar.			