

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y**  
**PLANEAMIENTO EDUCATIVO**



---

**PROGRAMA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN  
PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA DANIEL ALCIDES CARRIÓN, HUÁNUCO - 2022**

---

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN ESTRATÉGICA  
EDUCATIVA**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN,  
MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO**

**TESISTA: POZO HILARIO ADINA VICENTA**

**ASESOR: DR. ASCAYO LEÓN ORLANDO**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2022**

## **DEDICATORIA**

A Dios, por ser la fuente de  
inspiración y proporcionarnos la  
fortaleza para seguir  
persiguiendo una de las metas  
más deseadas.

A mis padres, por su amor y sus  
consejos, gracias a ellos he logrado  
llegar hasta aquí y convertirme en lo  
que soy. Es un privilegio ser su hija,  
son los mejores padres.

A mi amado Alan S. R. quien con su  
amor y apoyo me motiva a ser mejor  
persona y profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

A la UNHEVAL y a la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación por cobijarme en su claustro universitario.

Al director de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión por las facilidades en la aplicación del trabajo de investigación

A los profesores de la I.E. Daniel Alcides Carrión por el apoyo brindado en la aplicación de la investigación.

Al Dr. Orlando Ascayo León por el asesoramiento oportuno para la materialización de este trabajo de investigación.

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo de establecer en qué medida el programa del clima organizacional mejora la administración pedagógica de los docentes de la I.E. Daniel Alcides Carrión, Huánuco, 2022; siendo un aporte académico a las ciencias de la educación. El presente estudio tiene como finalidad analizar e interpretar los resultados, con diseño pre experimental con el antes y después del experimento, para ello se trabajó con una muestra de 24 docentes de la I.E. Daniel Alcides Carrión de Huánuco, con un grupo experimental seleccionado con el tipo de muestreo intencional no probabilístico a criterio del investigadora, para lo cual se utilizó como instrumento la guía de observación para recolectar los datos tras la aplicación del programa del clima organizacional. Para la estimación de los estadísticos se utilizaron estadísticas inferenciales, y se realizó la prueba t de Student para comprobar la hipótesis. Al comparar los resultados de la prueba de la hipótesis general, el valor "t" computado ( $t = 21,989$ ) es mayor que el valor tabular ( $t = 1,7138$ ) con un grado de confianza de 0,05. Dado que la diferencia entre los valores "t" es estadísticamente significativa, se acepta la hipótesis alternativa del estudio y se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, se puede concluir la gestión pedagógica ha mejorado significativamente sobre el programa de clima organizacional.

**Palabras claves:** Clima organizacional, programa, gestión pedagógica, curricular, evaluativa.

## ABSTRACT

The objective of this research work is to establish to what extent the organizational climate program improves the pedagogical administration of the teachers of the Daniel Alcides Carrión School, Huánuco, 2022; being an academic contribution to the educational sciences. The purpose of this study is to analyze and interpret the results, with a pre-experimental design before and after the experiment, for which we worked with a sample of 24 teachers of the I.E. Daniel Alcides Carrión de Huánuco, with an experimental group selected with the type of non-probabilistic intentional sampling at the discretion of the researcher, for which the observation guide was used as an instrument to collect data after the application of the organizational climate program. For the estimation of statistics, descriptive and inferential statistics were used, and Student's t-test was performed to test the hypothesis. Comparing the results of the general hypothesis test, the computed t-value ( $t = 21.989$ ) is greater than the tabular value ( $t = 1.7138$ ) with a confidence level of 0.05. Since the difference between the t-values is statistically significant, the alternative hypothesis of the study is accepted and the null hypothesis is rejected; therefore, it can be concluded that pedagogical management has significantly improved the organizational climate program.

**Keywords:** Organizational climate, program, pedagogical, curricular, evaluative management.

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
INTRODUCCIÓN .....	viii
<b>CAPÍTULO I ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.</b>	<b>10</b>
1.1. Fundamentación del problema .....	10
1.2. Justificación e importancia de la investigación.....	12
1.3. Viabilidad de la investigación .....	13
1.4. Formulación del problema .....	13
1.5. Formulación de los objetivos .....	14
<b>CAPITULO II SISTEMA DE HIPÓTESIS.....</b>	<b>15</b>
2.1. Formulación de las hipótesis.....	15
2.2. Operacionalización de variables .....	16
2.2. Definición de término operacionales .....	21
<b>CAPÍTULO III MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>22</b>
3.1. Antecedentes .....	22
3.2. Bases teóricas.....	27
3.3. Bases Conceptuales.....	44
<b>CAPÍTULO IV MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>46</b>
4.1. Ámbito de estudio .....	46
4.2. Tipo y nivel de investigación .....	46
4.3. Población y muestra .....	46
4.4. Diseño de investigación .....	47
4.5. Técnicas e instrumentos .....	47
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos .....	49
4.7. Aspectos éticos.....	50
<b>CAPITULO V RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....</b>	<b>52</b>
5.1. Análisis resultado.....	52
5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis .....	59

5.3. Discusión de resultados.....	62
5.4. Aporte científico de la investigación.....	64
CONCLUSIONES .....	66
SUGERENCIAS .....	67
REFERENCIAS .....	68
ANEXOS.....	72

## INTRODUCCIÓN

La investigación titulada: “Programa del clima organizacional en la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión, Huánuco – 2022”, se desarrolló según las líneas de investigación, las orientaciones y los procedimientos que establece el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UNHEVAL de Huánuco y, respetando los procedimientos internacionales de redacción y ortografía, acorde con las normas APA 7ª edición.

Los efectos positivos y negativos en toda la institución educativa en el que crecen los actores educativos se dejan sentir en todas las escuelas de hoy. Dichas instituciones se enfrentan a varios obstáculos, y la sociedad contemporánea espera que sean pioneras en enfoques innovadores de la enseñanza y el aprendizaje en un entorno digital. La gestión pedagógica de los docentes se ve afectada negativamente por una serie de factores, entre los que se encuentran: la debilidad de las conexiones, la intolerancia, la falta de coordinación, las disputas interpersonales, la comunicación insuficiente, los trastornos familiares y la mala organización. Es importante tener en cuenta que el clima organizacional, es el medio por el cual se comparten las experiencias (Silva, 2001). Los integrantes del grupo pueden sacar sus propias conclusiones sobre la convivencia armoniosa de sus miembros basándose en sus propias percepciones directas o indirectas de este ambiente. Del mismo modo, la gestión pedagógica es el esfuerzo coordinado de todos los hechos y métodos que el docente emplea para mejorar colectivamente el proceso educativo y didáctico, orientando así la práctica pedagógica hacia el logro de las metas trazadas (Batista, 2001). Los profesores y administradores tienen que demostrar que son eficaces a la hora de asignar recursos, supervisar a los alumnos y evaluar su progreso en el aula.

La presente investigación se basa en el mejoramiento de la administración pedagógica de los docentes a partir de la implementación de un programa de clima organizacional para docentes en la I.E. Daniel Alcides Carrión, el cual fue descubierto por la investigadora con la finalidad de superar las dificultades



institucionales y servir como referencia para futuras investigaciones locales, regionales y nacionales.

Finalmente, esta investigación está compuesta por cinco capítulos y son los siguientes:

En el Capítulo I: Problema de Investigación, se describen los objetivos, las hipótesis, las variables, los fundamentos y los significados del estudio, así como los componentes de un programa de clima organizacional en la gestión pedagógica de los docentes de la I.E. Daniel Alcides Carrión, Huánuco.

El capítulo II: Marco teórico, en el cual se detallan los antecedentes, los fundamentos teóricos, las ideas y la metodología del estudio.

El capítulo III: Sistema de hipótesis, se detalla las hipótesis planteadas, la operacionalización de las variables y las definiciones de términos.

El Capítulo IV: Metodología, se expone el tipo y diseño de la investigación, la población y muestra, técnicas e instrumentos utilizados en la investigación.

El Capítulo V: Resultados, muestra los resultados, más significativos de la investigación utilizando la estadística como herramienta de medición. En la discusión de los resultados, contrastamos el trabajo de campo con la problemática abordada, los antecedentes, los fundamentos teóricos, la comprobación de la hipótesis y el aporte científico de este estudio.

Finaliza el presente estudio con las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

## CAPITULO I

### ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### 1.1. Fundamentación del problema

En la actualidad debido a la naturaleza dinámica de la modernización, los educadores deben estar bien preparados para servir mejor a sus alumnos. A pesar de la importancia crítica de la gestión pedagógica, muchos educadores carecen de las habilidades necesarias para aplicar tácticas eficaces en el aula y no están en contacto con las mejores prácticas actuales. Los profesores deben hacer ver a sus alumnos que desempeñan un papel crucial en el proceso de enseñanza-aprendizaje y en la creación holística de cada persona, convirtiendo a cada estudiante en protagonista de su propia vida y preparándolo para satisfacer las necesidades de la sociedad.

El clima organizacional de una institución educativa global tiene relación con las personas y como se comparten sus conocimientos, habilidades y talentos. Los profesores son formadores de vida y, como tales, necesitan una formación continua en gestión pedagógica para poder utilizar diversas tácticas que ayuden a sus alumnos a convertirse en pensadores y realizadores independientes (Sierra, 2016).

Según PISA de la OCDE, Los jóvenes de Finlandia obtienen muy buenos resultados en las comparaciones internacionales en lectura, matemáticas y ciencias a la edad de 15 años. Los profesores de estos países están bien formados, son profesionales en todos los sentidos y, lo que es más importante, gozan de una gran estima por parte de sus comunidades. En Finlandia, los profesores gozan de gran respeto y estima, y el público en general tiene mucha fe en el sistema educativo. A los profesores se les exige un alto nivel de formación pedagógica; se espera que sean especialistas académicos autodirigidos y reflexivos, con un profundo conocimiento de su materia y de la pedagogía y con un título de máster o superior. (p.35)

A su vez la (Unesco 2015) argumentó que la gestión pedagógica de las escuelas, incluyendo sus técnicas, contenidos y espacios de aprendizaje, tiene que ser revisada debido a la rápida transformación del mundo y el consiguiente impacto en las aulas (profesores - alumnos) y el proceso de aprendizaje (p. 49). Es más importante que nunca que los directivos y los educadores colaboren estrechamente y

se dediquen plenamente a su labor de instrucción en un ambiente de respeto mutuo y cordialidad. Este es el único enfoque que nos permitirá abordar con éxito los nuevos problemas educativos en beneficio del aprendizaje de los alumnos.

La Unesco, (2016) presentó sugerencias para la política educativa en América Latina y el Caribe y señaló que los países se encuentran en pleno crecimiento educativo con resultados modestos y el inicio del desarrollo de la capacidad institucional. Sólo Chile, Costa Rica y Uruguay, dijo, miden el progreso de sus estudiantes en la escuela, por lo que estas tres naciones tienen una ventaja sobre el resto del grupo cuando se trata del desarrollo de la infraestructura escolar. En consecuencia, la zona debe asumir la dificultad de establecer capacidades fundacionales en la formación y la práctica docente (p. 28).

En base a lo anterior, América Latina y el Caribe todavía necesitan trabajar juntos para avanzar en el crecimiento profesional de los educadores y, a su vez, elevar el rendimiento de los estudiantes en conocimientos, habilidades y valores.

Dentro del entorno nacional la participación de Unesco en el Perú (2010) ha colaborado con otras organizaciones para crear iniciativas destinadas a mejorar la enseñanza en las aulas, como el Programa de Apoyo Pedagógico para su uso en aulas rurales, con un solo profesor y con varios grados (p. 36).

A nivel local en las I.E. de Codo de Pozuzo, donde se realizó la presente investigación, existen diferentes perspectivas entre los educadores y los directivos, debido a la falta de liderazgo pedagógico y a las tensas líneas de comunicación. En consecuencia, el ambiente institucional en las escuelas se resiente. Esto es de gran importancia ya que un ambiente institucional positivo es esencial para el éxito de la planificación, implementación y evaluación del progreso académico de los estudiantes. Cuando se trata de crisis, la Escuela Daniel Alcides Carrión está bien preparada. Los desacuerdos entre docentes y directivos se ven agravados por el ambiente tóxico de la escuela, provocado por la falta de respeto mutuo y la negativa a cumplir con los acuerdos alcanzados por la comunidad educativa. Dado que la gestión pedagógica de las actividades educativas destinadas a mejorar los aprendizajes de los alumnos debe ser un esfuerzo institucional en el que participe toda la comunidad escolar, la ausencia de la dirección en los equipos de trabajo se suma a algunas deficiencias en la gestión pedagógica.

Por tal razón, esta investigación tiene como propósito demostrar la mejora de la gestión pedagógica con el programa del clima organizacional, encaminada a ayudar y mejorar los aspectos relacionados a lo curricular, didáctica y evaluación, en la I.E. Daniel Alcides Carrión del Codo de Pozuzo donde se aplicará la investigación.

Y responder a la siguiente pregunta: “¿En qué medida el programa del clima organizacional mejora la gestión pedagógica de los docentes de la institución educativa Daniel Alcides Carrión, Huánuco, 2022?” y menos aún entre colegas de la misma institución y menos aún en el mismo grado, a pesar de los diversos objetivos y técnicas de trabajo, los profesionales organizan eventos de aprendizaje en grupo, los profesores no lo concretan, en definitiva y no se evidencia un buen clima organizacional entre los docentes.

## **1.2. Justificación e importancia de la investigación**

El presente estudio se realizará por la necesidad de comprobar si el clima organizacional realiza una mejora en la administración pedagógica de los docentes de la I.E. Daniel Alcides Carrión, Huánuco, la gestión en el ámbito de la educación se ocupa de conseguir y asignar eficazmente los recursos para alcanzar los objetivos de una organización.

**Teórica.** Presenta una justificación de acerca de que se logrará a través del programa del clima organizacional y utilizando las actividades propuestas, para ello debe motivar a los educadores a adaptar el aprendizaje utilizando estos contenidos o instrumentos pedagógicos con el fin de producir nueva información para el crecimiento de sus habilidades en procesos sucesivos, mejorando así su capacidad de gestión pedagógica.

**Metodológica.** Metodológicamente se justifica de acuerdo a los objetivos propuestos en la investigación. También por el tipo de investigación elegida para la realización de la investigación, en este caso será el cuasiexperimental. El instrumento elaborado para la variable dependiente y que serán validados según el contexto de la universidad. Este aspecto es un aporte relevante para que los futuros investigadores puedan utilizar los instrumentos en posteriores investigaciones. Los resultados de

este estudio revelarán que el programa de clima organizacional ha ayudado a los docentes de la I.E. Daniel Alcides Carrión a mejorar sus habilidades de liderazgo pedagógico.

**Implicaciones Prácticas.** El estudio tiene como propósito conocer como el clima organizacional mejora la administración pedagógica de los docentes de la I.E. Daniel Alcides Carrión. A través, de actividades usando diversas actividades del programa del clima organizacional que buscará mejorar la gestión pedagógica y poder fortalecer su desempeño como docente.

**Legal.** La presente investigación, se desarrolló bajo el cumplimiento al Reglamento de la UNHEVAL.

**Conveniencia.** El presente de investigación es útil para todos los educadores de la I.E. Daniel Alcides Carrión, porque demuestra por qué es crucial entender el papel del clima organizacional en la gestión de las prácticas pedagógicas de los docentes.

### 1.3. Viabilidad de la investigación

**Bibliográfica:** Se incluirá una bibliografía apropiada y actualizada sobre el tema de este esfuerzo de investigación, con respecto el clima organizacional y la gestión pedagógica de sus alumnos.

**Accesibilidad:** Se dispondrá de todos los recursos, tanto humanos como materiales, necesarios para avanzar en el proyecto de estudio.

**Económico:** La investigadora se ha comprometido a pagar todos los gastos asociados a este estudio, ya que reconoce la importancia de realizar esta investigación.

**Antecedentes:** La investigadora reunió la información más importante de la biblioteca de la universidad y en las bibliotecas y repositorios virtuales nacionales e internacionales.

**Tiempo:** La investigadora dispondrá de todo el tiempo que sea necesario para completar el proyecto de investigación a su entera satisfacción.

## 1.4. Formulación del problema

### 1.4.1. Problema general

¿En qué medida el programa del clima organizacional mejora la gestión pedagógica de los docentes de la institución educativa Daniel Alcides Carrión, Huánuco, 2022?

#### **1.4.2. Problemas específicos**

- ¿En qué medida el programa del clima organizacional mejora la planificación curricular de los docentes de la institución educativa Daniel Alcides Carrión, Huánuco?
- ¿En qué medida el programa del clima organizacional mejora la ejecución del proceso de aprendizaje de los docentes de la institución educativa Daniel Alcides Carrión, Huánuco?
- ¿En qué medida el programa del clima organizacional mejora la evaluación curricular de los docentes de la institución educativa Daniel Alcides Carrión, Huánuco?

#### **1.5. Formulación de los objetivos**

##### **1.5.1. Objetivo general**

Establecer en qué medida el programa del clima organizacional mejora la gestión pedagógica de los docentes de la institución educativa Daniel Alcides Carrión, Huánuco, 2022.

##### **1.5.2. Objetivos específicos**

- Determinar en qué medida el programa del clima organizacional mejora la planificación curricular de los docentes de la institución educativa Daniel Alcides Carrión, Huánuco.
- Determinar en qué medida el programa del clima organizacional mejora la ejecución del proceso de aprendizaje de los docentes de la institución educativa Daniel Alcides Carrión, Huánuco.
- Determinar en qué medida el programa del clima organizacional mejora la evaluación curricular de los docentes de la institución educativa Daniel Alcides Carrión, Huánuco.

## CAPITULO II

### SISTEMA DE HIPÓTESIS

#### 2.1. Formulación de las hipótesis

##### 2.1.1. Hipótesis general:

**Ha:** El programa del clima organizacional mejora significativamente la gestión pedagógica de los docentes de la institución educativa Daniel Alcides Carrión, Huánuco, 2022.

**Ho:** El programa del clima organizacional no mejora significativamente la gestión pedagógica de los docentes de la institución educativa Daniel Alcides Carrión, Huánuco, 2022.

##### 2.1.2. Hipótesis específicas:

**H1:** El programa del clima organizacional mejora significativamente la planificación curricular de los docentes de la institución educativa Daniel Alcides Carrión, Huánuco.

**H0:** El programa del clima organizacional no mejora significativamente la planificación curricular de los docentes de la institución educativa Daniel Alcides Carrión, Huánuco.

**H2:** El programa del clima organizacional mejora significativamente la ejecución del proceso de aprendizaje de los docentes de la institución educativa Daniel Alcides Carrión, Huánuco.

**H0:** El programa del clima organizacional no mejora significativamente la ejecución del proceso de aprendizaje de los docentes de la institución educativa Daniel Alcides Carrión, Huánuco.

**H3:** El programa del clima organizacional mejora significativamente la evaluación curricular de los docentes de la institución educativa Daniel Alcides Carrión, Huánuco.

**H0:** El programa del clima organizacional no mejora significativamente la evaluación curricular de los docentes de la institución educativa Daniel Alcides Carrión, Huánuco.

## **2.2. Operacionalización de variables**



**TÍTULO: PROGRAMA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DANIEL ALCIDES CARRIÓN, HUÁNUCO - 2022.**

**2.2.1. DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE: PROGRAMA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL**

<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>	<b>DEFINICION CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICION OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES- PROCESOS</b>	<b>INDICADORES-ACTIVIDADES</b>	<b>CONTENIDOS</b>	<b>INSTRUMENTOS</b>	
<b>PROGRAMA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	En un clima organizacional bueno, los trabajadores definitivamente lograrían un progreso eficiente en el trabajo así lograr los propósitos de la organización (Fernández, 2008)	La variable para que mejore la administración pedagógica de los docentes se aplicará mediante 15 sesiones donde se desarrolló el programa del clima organizacional.	<b>1. PLANIFICACIÓN</b>	Elaboración del programa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación</li> <li>• Tolerancia</li> <li>• Trabajo colegiado</li> <li>• Ambiente de confianza</li> </ul>	Proyecto de aprendizaje	
				Diseño y formulación del proyecto de aprendizaje			
				Contextualización de las actividades de aprendizaje como metodología didáctica			
				Elegir equipos didácticos			
				El desarrollo y la validación de instrumentos de evaluación			
			<b>2. EJECUCIÓN</b>	Creación de las actividades educativas	Comprender el problema.		Sesiones de aprendizaje
				Uso de materiales educativos			
			<b>3. EVALUACIÓN</b>	De inicio de la aplicación de la	Pre test y Post test,		Pre test y Post

				metodología.	con materiales a ser	test
				De salida de la aplicación de la metodología	desarrollados	

Elaborado por la: **Tesista**

### 2.2.2. DE LA VARIABLE DEPENDIENTE: GESTIÓN PEDAGÓGICA

VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN
<b>GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>	La administración educativa planifica etapas, niveles, modalidades y formatos. Toda administración necesita un plan de estudios estudiado y revisado (Pérez, 2012).	En este estudio, las acciones de los educadores en las áreas de desarrollo del currículo, entrega y evaluación constituyen la variable dependiente: siempre (5), casi siempre (4), a veces, casi nunca (2) y nunca (1).	<b>1. PLANIFICACIÓN CURRICULAR</b>	Ofrece un plan anual variado y actualizado.	01 al 10 (10 PREGUNTAS)	(5) <i>siempre</i> (4) <i>casi siempre</i> (3) <i>a veces</i> (2) <i>casi nunca</i> (1) <i>nunca.</i>
				A lo largo del desarrollo de la clase, usted despliega diversos materiales y métodos de instrucción.		
				Se hacen uso de los recursos tecnológicos existentes en la institución.		
				Al principio de la sesión de aprendizaje, usted señala sus objetivos.		
				Emplear de forma permanente en las secciones de clases		
				A lo largo del desarrollo de la sesión de aprendizaje, tomas en cuenta los hechos y sucesos locales.		
				Presenta dominio sobre el conocimiento de su área curricular		
				Respete los estilos de aprendizaje de sus		

				alumnos		
				Valora las cualidades únicas y siempre cambiantes de tus alumnos.		
				Tiene en cuenta los rasgos socioculturales de sus alumnos.		
			<b>2. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE APRENDIZAJE</b>	Motiva a los alumnos desde el comienzo y hasta el final de la clase.	11 al 20 (10 PREGUNTAS)	
				Usted fomenta el esfuerzo colaborativo y cooperativo de los estudiantes.		
				Formular hipótesis y predicciones sobre el tema o material dado.		
				Los profesores reciben formación, cursos de actualización y prácticas.		
				Permite a los alumnos resolver problemas del mundo real con una mentalidad reflexiva y crítica.		
				Se asegura de que todos los alumnos comprendan el objetivo de la sesión.		
				Utiliza diversas metodologías y enfoques que proporcionan una evaluación individualizada del aprendizaje proyectado de los estudiantes		
				Desarrolla herramientas fiables para medir el crecimiento y los logros de los estudiantes		
				Verifica el desarrollo y los logros de cada		

				alumno y clase.		
			<b>3. EVALUACIÓN CURRICULAR</b>	Propone tareas de aprendizaje que incluyen la selección, el registro y la organización de los datos pertinentes.	21 al 30 (30 PREGUNTAS) Según preguntas y contenidos	
		Ejecute procesos de retroalimentación para sus alumnos				
		Evalúa los elementos que no fueron cubiertos en clase				
		Desarrolla procesos metacognitivos en sus alumnos.				
		Utilización de dispositivos de evaluación para obtener datos.				
		Promueve los procesos de autoevaluación				
		Informa a sus alumnos de cuándo y qué se les va a evaluar.				
		Los estudiantes están tranquilos y confiados mientras es evaluado por el docente.				
		Comparte los resultados de la evaluación de la clase con sus alumnos y los discute con ellos.				
		Las preguntas elaboradas en los instrumentos son claros y preciso para tus alumnos.				

## **2.2. Definición de término operacionales**

### **Programa del clima organizacional**

El programa de clima organizacional arroja resultados benéficos ya que contribuye a la solución de una problemática genuina en la I.E. Daniel Alcides Carrión, donde se ha evidenciado que la administración pedagógica de los docentes no tiene un buen rendimiento.

La variable para que mejore la gestión pedagógica de los docentes que serán aplicados en 15 sesiones a la muestra establecido, y antes realizar un pre test y luego de las 15 sesiones realizar el post test.

### **Gestión pedagógica**

La variable denominada Gestión Pedagógica se ha operacionalizado en tres dimensiones: diseño curricular, implementación curricular y evaluación curricular, y se le han asignado treinta (30) indicadores.

- Dimensión 1: planificación curricular se dividió en 10 indicadores.
- Dimensión 2: ejecución del proceso de aprendizaje se dividió en 10 indicadores.
- Dimensiones 3: evaluación curricular se dividió en 10 indicadores.

La estimación de entre diez indicadores e ítems por dimensión permitió crear un cuestionario compuesto por treinta (30) ítems presentados en forma de proposiciones optimistas sobre la variable en cuestión; este cuestionario se utilizó para recoger datos, que luego se procesaron estadísticamente para probar las hipótesis y fundamentar las conclusiones del estudio. Se utilizó la escala ordinal de Likert con cinco puntuaciones de respuesta múltiple, como: (5) totalmente de acuerdo - (4) de acuerdo - (3) indeciso - (2) en desacuerdo (1) totalmente en desacuerdo.

## CAPITULO III

### MARCO TEÓRICO

#### 3.1. Antecedentes

##### A) Antecedentes internacionales

➤ Guevara (2018) en su tesis denominada: “*Clima organizacional Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa*”, presentada en la Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador, con el fin de conseguir el grado de magister. El objetivo general del estudio es caracterizar cómo el personal de la Unidad Educativa Particular (UEP) La Dolorosa percibe el clima organizacional y cómo esa cultura afecta a su nivel de satisfacción laboral. Dado que hay pocos estudios previos sobre el tema del ambiente laboral, los investigadores optaron por un enfoque experimental, a continuación, se presenta las conclusiones:

Se estudiaron las reacciones de los empleados de la UEP La Dolorosa para formular una propuesta de intervenciones oportunas en las áreas de estructura organizativa, gestión del rendimiento, mejora del sistema de comunicación y retribuciones, todos ellos indicadores del plan estratégico de la institución. De acuerdo con la expresión manifestada por los empleados en una gran proporción, casi generalmente, su trabajo es cooperativo, indicando que los resultados de la colaboración sugieren un nivel adecuado. Para evaluar el ambiente de una empresa también hay que observar cómo interactúan las personas entre sí. Los resultados son satisfactorios, pero es importante fomentar entornos en los que los miembros del personal puedan conectar entre sí y crear empatía en sus interacciones profesionales. Hay un problema, pero nadie parece buscar activamente una solución; en su lugar, optan por evitar o restar importancia al desacuerdo. El método más eficaz para eliminar este problema es encontrar una solución pacífica a los problemas. Existe una tendencia favorable al liderazgo, pero los directivos rara vez se centran en ella. Hay una falta de equidad en los aumentos de sueldo, las primas y otras ventajas. Los empleados creen que su aportación no se valora y que se presta poca atención a los resultados de sus esfuerzos. El uso de incentivos,

especialmente las recompensas administradas institucionalmente, está en declive. La remuneración ofrecida no se considera justa, ya que no se ajusta a las expectativas de la mayoría de sus empleados, y no existe un sistema de salarios y normas de promoción que reconozca al personal por el trabajo que realiza. La dirección es autoritaria y paternalista; las decisiones se toman en un nivel superior de la jerarquía de la organización; los fallos se investigan y se castigan; sin embargo, el trabajo excelente y las contribuciones positivas no siempre se reconocen.

- Ortiz (2018), en su tesis denominado: “*Clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo en el colegio público del poder ciudadano “Benjamín Zeledón Rodríguez”, ubicado en el barrio el recreo, distrito III municipio de Managua, durante el II semestre del año 2016*”, presentada en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, con el fin de conseguir el grado de magister. El objetivo de este estudio es evaluar la relación entre el clima organizacional y el estilo de liderazgo de su director en el Colegio Público del Poder Ciudadano “Benjamín Zeledón Rodríguez,” durante el II Semestre del Año 2016. El tipo de investigación fue de enfoque mixto cuantitativo y cualitativo, a continuación, se presenta las conclusiones:

La Colegio Público del Poder Ciudadano Benjamín Zeledón Rodríguez tiene un excelente clima organizacional debido a las fuertes líneas de comunicación entre el equipo de dirección, el profesorado y los estudiantes. Esto fomenta el crecimiento del proceso educativo y permite que la escuela funcione sin problemas. Las cualidades de liderazgo, como la iniciativa, la motivación para el liderazgo, la honestidad, la capacidad de planificación, el carisma, el conocimiento de las personas y el estilo de poder, destacan en el actual estilo de liderazgo, que es un liderazgo pedagógico con ciertos rasgos de liderazgo democrático. Los directores han establecido canales adecuados de comunicación y relaciones interpersonales con la comunidad educativa, lo que permite el cumplimiento efectivo de sus responsabilidades. El director fomenta la motivación del personal, pero hay algunos docentes que no participan en los eventos de la escuela porque afirman que no se les pidió que formaran parte de ninguno de los comités pertinentes. En lugar de dejar que se conviertan en una debilidad, habría que impulsar más activamente los

puntos fuertes de los aspectos del clima organizacional reconocidos por el equipo directivo y el docente. Los conflictos entre profesores, administradores y alumnos/padres son citados como uno de los defectos de los componentes del clima organizacional tanto por la dirección como por los profesores.

- Blandón y Blandón (2018), en su tesis titulado: “*Estrategias para mitigar los Efectos del Clima Organizacional en la Productividad de las Organizaciones*”, presentada en la Universidad de San Buenaventura-Colombia, con el fin de optar el título de administrador. La investigación utiliza la técnica analítica cuantitativa con el propósito de analizar como el clima organizacional afecta la relación directa de la productividad, a continuación, se presenta las conclusiones:

Dado que la diferencia se hace desde dentro, “los recursos y capacidades internas son elementos críticos para generar una ventaja competitiva”, es justo decir que la productividad está correlacionada con la cultura de una organización. Este artículo determina si las influencias externas, relativamente importantes, tienen un efecto sobre el ambiente o clima interno de una organización y, por tanto, sobre el comportamiento de los trabajadores y el producto final. Dado que el clima interno o clima organizacional de una organización se ve afectado por sus propias cualidades y propiedades objetivas, a veces únicas y exclusivas, que a su vez influyen en el comportamiento del trabajador y, por extensión, en el producto. Es vital partir de las dimensiones identificadas, para determinar qué es lo que está fallando y cómo se puede abordar, ya que estas dimensiones o aspectos no son sólo organizativos, sino que pueden llegar a ser psicológicos, influyendo en todo el desempeño las personas en la ejecución de sus tareas. los recursos humanos son el motor que impulsa la creación de valor de una organización.

## **B) Antecedentes nacionales**

- Medrano (2020), en su tesis denominada: “*Aplicación web para la gestión pedagógica docente de la Institución Educativa N.º 2025*”, presentada en la Universidad César Vallejo de Trujillo-Perú, con el fin de optar el título ingeniero. Tuvo como finalidad evaluar el impacto de una aplicación web en la gestión pedagógica de los docentes de la I.E. N.º 2025; para lo cual se utilizó la metodología de tipo de investigación, un enfoque cuantitativo y un diseño preexperimental, a continuación, se presenta las conclusiones:



Se determinó que la aplicación web tuvo un buen impacto en la gestión pedagógica de los profesores de la I.E. N.º 2025 al mejorar la eficiencia y la seguridad de las operaciones de gestión pedagógica. Con la aplicación web instalada, la I.E. N.º 2025 pudo reducir el tiempo de gestión de los documentos pedagógicos de los profesores del 100% original al 72,16%. Debido al impacto positivo de la aplicación web en la gestión pedagógica de los profesores de la I.E. N.º 2025; el cumplimiento de las actividades ha aumentado hasta el 79,08%; y la satisfacción de los profesores se ha incrementado como resultado de la mayor eficiencia con la que pueden completar sus tareas pedagógicas. Los profesores de la I.E. N.º 2025 se mostraron satisfechos de poder utilizar la aplicación web para enviar sus informes de forma precisa y segura, y la calificación del rendimiento general de la institución subió al 78,57% tras su introducción.

- Ari (2019), en su tesis denominada: *“La gestión pedagógica y su relación con la calidad del servicio educativo en el Colegio Nacional Ramón Castilla, UGEL 04, Comas-Lima Norte, 2016”*, sustentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos-Perú, con el fin de optar el grado de magíster. El estudio es de tipo sustantiva y de nivel descriptivo, cuyo objetivo es conocer la relación entre la administración pedagógica y la calidad del servicio educativo en el “Colegio Nacional Ramón Castilla, UGEL 04, Comas-Lima Norte, 2016”, a continuación, se presenta las conclusiones:

Según resultado obtenido en el Colegio Nacional Ramón Castilla, UGEL 04, Comas Lima Norte en el año 2016, la administración pedagógica y la calidad del servicio educativo están correlacionadas positivamente ( $r=0,867$ ), apoyando la hipótesis alternativa. Se encontró una asociación estadísticamente significativa ( $r=0,816$ ) entre la calidad de los servicios educativos prestados en el “Colegio Nacional Ramón Castilla, UGEL 04, Comas-Lima Norte, 2016” y los esfuerzos realizados en materia de planificación y organización. El análisis estadístico revela una correlación de  $r=0,889$  que es estadísticamente significativa, lo que indica que existe un vínculo entre la ejecución y la calidad del servicio educativo.

- Barboza (2022), en su tesis denominada: *“Taller de liderazgo para mejorar la gestión pedagógica de los docentes en las aulas de la IEP Saco OliverosSJM, 2021”*, sustentada en la Universidad César Vallejo de Trujillo-Perú, con el fin de

conseguir el grado de maestro. Tuvo como objetivo evaluar si el taller de liderazgo mejora la gestión pedagógica de los profesores en las aulas del IEP Saco Oliveros, SJM, se ha utilizado un enfoque de investigación básica y un diseño preexperimental, a continuación, se presenta las conclusiones:

Se determinó que la gestión pedagógica de los profesores del IEP Saco Oliveros, SJM, se vio significativamente impactada por la implementación del taller de liderazgo. Además, los datos mostraron que la media del post test fue de 94,05; siendo la puntuación del pre test de 88,60. De ambos resultados se desprende que el taller de liderazgo tuvo un impacto positivo en la variable dependiente una vez que se administró a la muestra. Se encontró que la implementación del taller de liderazgo impactó significativamente en el desarrollo de la dimensión del aprendizaje de los docentes. El puntaje promedio en el pre test fue de 45,10, y el puntaje promedio en el post test fue de 47,45; según los datos. Los resultados muestran que cuando se utilizó el taller de liderazgo como estímulo para la muestra, hubo un aumento considerable en la capacidad de aprendizaje de los participantes. Se comprobó que la realización del taller de liderazgo tuvo un impacto significativo en los procedimientos didácticas de los educadores. La puntuación media en el examen de seguimiento fue de 47,45; mientras que las puntuaciones antes y después del examen fueron de 45,10 y 45,10; respectivamente. Los resultados sugieren que, tras la introducción de los estímulos, hubo una mejora notable en la enseñanza debido al taller de liderazgo.

### **C) Antecedentes locales**

- Castro (2021), en su tesis denominada: “*Trabajo colaborativo para la mejora de la gestión pedagógica de la institución educativa Marcos Duran Martel, Amarilis, Huánuco, 2020*”, presentada en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, con el fin de conseguir el grado de magister. El propósito del estudio con diseño pre-experimental es extraer los siguientes hallazgos sobre qué tanto se benefician los docentes de la I.E. Marcos Durán Martel de Amarilis, Huánuco, 2020 al realizar trabajo colaborativo para mejorar su gestión pedagógica, en este sentido, a continuación, se presenta las conclusiones:

Con un nivel de confianza del 5%, el valor t previsto para la prueba de la hipótesis general ( $21,989 > 1,7138$ ). Se acepta la hipótesis alternativa, ya que existe

una disimilitud estadísticamente significativa entre los valores  $t$  presentados. Con respecto al hipótesis específica 1, el valor " $t$ " computado ( $t = 36,661 > 1,7138$ ) al nivel de significación de 0,05 ( $36,661 > 1,7138$ ). Si los valores " $t$ " son lo suficientemente diferentes como para importar, entonces se puede aceptar la hipótesis específico 1 del estudio. El valor " $t$ " es de 21,340; de la prueba de hipótesis específico 2 es mayor que el valor tabular ( $t = 1,7138$ ) al nivel de sig.=0,05 ( $21,340 > 1,7138$ ). Se acepta la hipótesis específico 2 de la investigación, ya que existe una diferencia estadísticamente significativa entre los valores  $t$  mostrados. Al nivel de significación de 0,05, el valor " $t$ " estimado es de 26,464; para la tercera prueba de hipótesis particular es mayor que el valor tabular ( $t = 1,7138$ ) de la tabla. Dada la significación estadística de la disyuntiva del valor " $t$ " observado, se acepta la hipótesis específico 3.

## **3.2. Bases teóricas**

### **3.2.1. Clima organizacional**

#### **a) Definición conceptual**

Fernández (2008) define al clima organizacional, como:

Se puede decir que el clima organizacional, es un ambiente en el cual se reflejan todas las emociones, ya sean positivas o negativas, por parte de los trabajadores. Si en una empresa, existiera un clima organizacional bueno, sin duda alguna todos los colaboradores trabajarían de una mejor manera, pero si se desarrolla un clima organizacional malo, definitivamente no se lograrán cumplir con los objetivos de la organización. (p. 95)

Tagiuri y Litwin citado por Crispín (2012) expresan que:

El clima organizacional es una cualidad relativamente permanente del ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros, influye en su comportamiento y se puede describir en función de los valores de un conjunto particular de características (o actitudes) de la organización. (p. 16)

Martín (1999) citado por Crispín (2012) explica sobre clima:

Es un concepto metafórico derivado de la metodología, adquirió relevancia en el ámbito social cuando las empresas empezaron a dar importancia a los aspectos relacionados con un ambiente de trabajo positivo y satisfactorio para conseguir en última instancia, una mayor productividad en términos no solo cuantitativos, sino sobre todo la calidad de los aspectos. (p. 15)

Méndez (2006) definió sobre clima organizacional como “el clima organizacional es la percepción que tienen los miembros de la organización respecto de ella, de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional” (p. 39).

Chiavenato (2001) define al clima organizacional, como:

El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan las personas y todo involucra a un compromiso. El clima organizacional es parte de la institución el cual involucra a todos sus miembros, los cuales deben mostrar una gran responsabilidad en la institución (p.105).

Rodríguez (1999) menciona que:

El clima de una institución educativa tiene cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales. Esto significa que se puede contar con una cierta estabilidad en el clima de una organización, con cambios relativamente graduales, sin embargo, una situación de conflicto no resuelto, puede empeorar el clima organizacional por un tiempo comparativamente extenso hasta llegar a contaminar la productividad de la organización. (p. 8)

Cuevas (2010), “el clima se refiere a una percepción común o una reacción común de individuos ante una situación. Por eso puede haber un clima de satisfacción, resistencia, participación” (p.143). Según, Anzola (2003) señaló que:

Existen diversas definiciones y posturas con relación a clima organizacional, y que la mayor parte coinciden en que el clima alude a percepciones y apreciaciones relativamente permanentes que los trabajadores o colaboradores hacen con relación a su organización y que estas influyen en el comportamiento de estos, marcando así la diferencia de una organización con otra (p. 146).

La forma de gestión y liderazgo en una organización no se considera un determinante directo, sino un medio nutritivo que influye en el clima de la organización, como señala Anzola. Este clima es el resultado de la interacción de las motivaciones que los individuos aportan a su trabajo y las motivaciones que proporciona la organización (p. 147-148).

Según, Fumham (2002), mencionó que:

El clima organizacional se concibe como una cualidad que perdura en el tiempo del ambiente interior de una organización en la que los trabajadores experimentarán y como consecuencia influirá en su comportamiento, y es por ello que sería posible describirlos en términos de valores de un conjunto de atributos o cualidades de la organización (p. 47).

Así mismo Hall (1996), definió al “clima organizacional como un conjunto de propiedades del ambiente organizacional, que son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores de la organización y que estas son una fuerza que influyen en su comportamiento” (p. 90).

Hoy y Hannum (como se citó en Silva 2004) tomaron en cuenta que “el clima escolar es un conjunto de características que distingue una escuela de otra e influye en el comportamiento de sus miembros” (p. 291). De la misma manera Silva (2004) define “el clima organizacional es el resultado de la interacción entre los múltiples factores de sus intervinientes, que a su vez responde al enfoque sistemático de la enseñanza y el aprendizaje” (p. 279).

Según Silva (como se citó en García Hoz, 1986) indica que el clima se “forma de las interacciones de los miembros de la comunidad educativa y que entonces el clima no es producto de las condiciones materiales de las instituciones educativas, sino de las actitudes y relaciones personales que en él se establecen” (p. 279).

Isaksen y Ekcall (2007) define el clima organizacional “como modelos repetitivos de conductas, actitudes y sentimientos que identifican la vida en la organización” (p. 989). En consecuencia, podemos decir que el ambiente de una institución puede alterar las normas, los estándares y las expectativas que rigen las acciones, los pensamientos y las emociones de los miembros de la sociedad educativa.

Rubio (2004) define el clima organizacional como el “medio ambiente humano y físico en donde se realiza las labores diarias. El clima influye sobre la satisfacción y, por ende, en la producción de las organizaciones” (p. 35).

El ambiente organizacional de las escuelas puede influir en el proceso de enseñanza y aprendizaje, lo que se traduce en una mejora de los resultados académicos de los alumnos. En una línea similar, Rubio afirmó que un ambiente de trabajo positivo depende de la familiaridad del director con los hábitos de sus empleados, que adquiere a través de sus tareas habituales, sus conexiones y sus interacciones no sólo con sus compañeros de trabajo, sino también con las herramientas que utilizan (p. 35).

Según Payne y Pugh (como se citó en Armengol, 2001) se tiene en cuenta que el clima:

Surge de varios aspectos objetivos del lugar de trabajo, como el tamaño de la organización, la centralidad o descentralización de la toma de decisiones, los niveles jerárquicos de las autoridades, el tipo de tecnología utilizada, las normas de comportamiento individual y el tipo de ambiente de trabajo, entre otros. (p. 47)

“Estos autores ponen un gran énfasis en las variables estructurales de naturaleza objetiva, pero dejan claro que no intentan restar importancia o desestimar el carácter propio del individuo a la hora de dar sentido a los acontecimientos organizativos” (Armengol, 2001, p. 47).

Según Schneider, 1975; James y Jones, 1974 (citado en Armengol, 2001) el clima “es un conjunto de percepciones totales que los colaboradores poseen de su medio ambiente laboral y que manifiestan la relación entre las características individuales de los colaboradores y las de la organización” (p. 47).

Por otra parte, Brunet (como se citó en Armengol, 2001) definió que el “clima organizacional simboliza un concepto global o total en donde se integra todos los componentes de una organización como actitudes, valores, normas y sentimientos que los profesores tienen ante su organización” (p.47).

Chiavenato (2014) definió al término “clima organizacional” como cualidad o característica perceptible, observable y experimentable del ambiente dentro de una organización que tiene un impacto en las acciones de sus miembros y colaboradores. Según Chiavenato, algunas características pueden servir de motivadores para la repetición de acciones (p. 468).

Por otra parte, Pintado (2014) definió el clima como la impresión directa o indirecta que tienen los trabajadores de su lugar de trabajo, que a su vez determinan las acciones de los empleados y tienen efectos de gran alcance en los resultados de la empresa en términos de productividad, relaciones con los empleados y motivación de los mismos.

### **Importancia del clima organizacional**

Sánchez (2011), define:

La importancia del clima organizacional, como: Sin duda alguna, todo clima organizacional es considerado como una variable muy importante en toda empresa. El clima organizacional será encargado de transmitir la eficacia, tranquilidad y la empatía, de cada labor o trabajo realizado. El trato que se les

dé a los colaboradores dentro de la empresa, siempre se verá reflejado en como realizan sus funciones. Si ellos perciben o tienen un trato de confianza y se sienten motivados, desde luego realizarán todas sus labores de la mejor manera, Pero, por otro lado, si ellos se sienten incomodos con el trato y perciben que no valoran su trabajo, no realizarán sus actividades de la mejor manera. Las empresas y los gerentes, deben de entender un concepto fundamental para que puedan crecer y mantenerse en un mundo tan competitivo, es el de valorar a su equipo humano, o llamado de otra forma, a sus trabajadores y/o colaboradores. Solo así podrán generar un clima organizacional adecuado y positivo para todos. (p. 152)

Brunet (2004), define a la importancia del clima organizacional, de la siguiente manera:

Es importante mencionar, que un jefe no siempre es un líder, y si no es un líder, de ninguna manera podrá guiar a todos sus trabajadores a cargo. [...] Esto puede afectar en el clima laboral y de igual manera en el rendimiento de todos los colaboradores. Muchos jefes, solo se encargan de dar órdenes y no se preocupan, por el bienestar y la tranquilidad de sus trabajadores. [...] Entonces ¿qué debería hacer un jefe? Por ejemplo, si un jefe noto que un trabajador se encuentra triste, o con un semblante negativo, lo correcto sería, antes de gritarlo o presionarlo para que haga mejor su trabajo, preguntar ¿Qué le sucede, te puedo ayudar en algo? [...] De esta manera, crea un vínculo emocional, y esto permitirá que el trabajador se sienta importante y, posteriormente, una vez solucionado el percance, que haya podido tener el trabajador, realice sus labores de la mejor manera. (p. 85)

### **c) Dimensiones**

#### **c.1. Planificación**

Según Ander Egg (1999) La planificación es la acción de utilizar procedimientos que introducen mayor racionalidad y organización; es un conjunto de actividades y acciones planificadas con el objetivo de influir en el curso de los



acontecimientos para lograr un resultado deseado mediante el uso más eficaz de los recursos finitos. Para ello, se tendrá en cuenta lo siguiente durante la aplicación de la estrategia:

### **Diseño y formulación del proyecto de aprendizaje**

“Un proyecto es una actividad programada para un periodo de tiempo específico, con puntos de inicio y fin, objetivos y alcance claramente definidos y en algunas ocasiones con un presupuesto asignado” (Lewis, 2010).

“Un proyecto es un esfuerzo temporal que se desarrolla con un objetivo único. Los proyectos normalmente involucran la actividad interrelacionada de varias personas” (Universidad de Twente en Holanda, 2010).

“El proyecto es un aprendizaje eminentemente experiencial, pues se aprende al hacer y al reflexionar sobre lo que se hace en contextos de prácticas situadas y auténticas” (Díaz Barriga 2005, p. 32).

La formulación del proyecto de aprendizaje estará integrada por 15 actividades de aprendizaje, donde se evidenciará las actividades, los recursos, materiales y evaluación para mejorar la administración pedagógica de los docentes de la I.E N° 34013 Virgen de las Mercedes de Cerro de Pasco.

### **Contextualización de las actividades de aprendizaje como estrategia didáctica**

Las actividades de aprendizaje que corresponde a la metodología participativa se diseñarán respetando el contexto de los docentes, además, se respetará la nueva normalidad del covid 19, donde estructurará mediante actividades virtuales esperando mejorar la gestión pedagógico de los docentes.

### **Selección de materiales didácticos**

Los elementos utilizados para ayudar y dirigir el aprendizaje de los alumnos se conocen como material didáctico (libros, carteles, mapas, fotos, cuadros, láminas, vídeos, programas informáticos, etc.).

El término “materiales didácticos” se refiere a todas las herramientas y recursos utilizados en el aula para presentar y perfeccionar la información del curso, así como los utilizados por los estudiantes cuando realizan actividades relacionadas con el contenido que contribuyen al desarrollo de una comprensión profunda.

Se podría argumentar que no existe una definición única y exhaustiva de recurso didáctico; por lo tanto, para dar una explicación concisa, el material didáctico es simplemente cualquier elemento que cumpla una función pedagógica o ayude a crear actividades de formación en un entorno educativo específico.

Como decía Montessori: Proporcionemos al alumno una visión global del cosmos. Cada niño es único y debe tener la oportunidad de desarrollarse y experimentar el mundo por sí mismo, ya que sólo así podremos educar a los futuros hombres.

### **Importancia de los materiales didácticos**

En su mayor parte, Montessori se basa en la educación sensorial, que es muy bien recibida por los alumnos a lo largo del proceso de enseñanza-aprendizaje. Debido a la importancia de esta fase para marcar la pauta de los años siguientes, su uso está cada vez más extendido.

- El material tangible apropiado ayuda al aprendizaje promoviendo el pensamiento, inspirando la creatividad, proporcionando práctica con las habilidades de manipulación y construcción, y fomentando el crecimiento de los vínculos operativos y la profundidad del léxico.
- Los estudiantes, junto con sus docentes, deben producir materiales tangibles siempre que sea posible. El valor educativo de los contenidos elaborados por los estudiantes supera con creces el de los contenidos producidos comercialmente.

- No olvidemos que el uso repetido de cualquier recurso tiene un efecto sobre la eficacia de ese recurso en el aula. Esto se debe a que la exploración y el compromiso continuos con el medio ambiente les proporciona experiencias vivas de enorme valor en su entorno, por lo que los niños deben verlas, tocarlas y utilizarlas con regularidad. Todo tipo de cosas, incluidos los valores, las actitudes y las posibles vías de actuación, se ven impulsadas por ello, no sólo la incorporación de nuevos datos.
- Mediante el uso de material concreto se mejoran las habilidades de los niños en las siguientes áreas: memoria; razonamiento; percepción; observación; atención y concentración; análisis y precisión, discriminación visual, coordinación manejo, capacidad para resolver problemas, simpatía y diversión.

### **Construcción y validación de los instrumentos de evaluación**

El instrumento que nos va a servir para la recolección de datos en la presente investigación será el cuestionario, y será validado por expertos y conocedores de la materia.

### **c.2.Ejecución**

La metodología participativa se va a desarrollar en 15 actividades de aprendizaje, donde se desarrollará actividades lúdicas, participativas e interactiva fomentado entre los docentes, con fichas didácticas, elaboradas de acuerdo a los docentes para mejorar la gestión pedagógica.

### **c.3. Evaluación**

Para la evaluación de la metodología se utilizará el cuestionario que se aplicará antes de realizar el experimento, que le llamaremos pre test, que luego se realizará el tratamiento de datos para verificar el nivel de la administración pedagógica de los docentes. Luego de desarrollar el experimento, en este caso el portafolio virtual, aplicaremos el cuestionario, que le llamaremos post test, que luego

realizaremos el tratamiento de los datos para evidenciar el nivel de mejora de la gestión pedagógica de los docentes.

### **3.2.2. Gestión pedagógica**

#### **a) Definición conceptual**

Según Pérez (2012) define a la gestión pedagógica de la siguiente manera:

La gestión pedagógica es el órgano responsable de proponer políticas, objetivos y estrategias nacionales, educativas y pedagógicas de las etapas niveles, modalidades y formas del sistema educativo. Toda gestión debe de tener una planificación curricular, un proceso de aprendizaje y una evaluación curricular. El ministerio de educación lo gestiona para la aplicación de estructuras curriculares básicas, los planes de formación y capacitación del personal docente, el seguimiento de los factores, la calidad de la educación, de las investigaciones de carácter pedagógico y el uso de las nuevas tecnologías de enseñanza. (p. 23)

Álvarez y Estrada (2006) considera que:

La gestión pedagógica se centra en lo que tiene que ver con la formación continua de los docentes y con relación entre dicha formación y la solución de los principales problemas del plantel. El trabajo en equipo es esencial para la gestión pedagógica. Los proyectos del plantel constituyen un instrumento eficaz para que el trabajo en equipo y el proyecto de la escuela sean los principales orientadores de la gestión pedagógica de aula y de la formación continua de docentes. (p. 257)

Sarramona (1998) en su publicación considera que “La gestión pedagógica, se trata, tal como su denominación indica, del trabajo esencialmente pedagógico de la planificación, o, si se quiere, la estrategia con las cual se preparan las actividades educativas educación no formales a implementar desde una institución” (p. 184).

Según Mantilla (2000), la gestión pedagógica consideró:

El aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en su conjunto, a través de la creación de una comunidad de aprendizaje reconociendo los establecimientos educativos como un grupo de personas en interacción permanente teniendo la responsabilidad del mejoramiento continuo de los aprendizajes de los educandos en su formación integral y puedan ser parte de una sociedad. (p. 19)

Según Batista (2007), indicó:

El modelo de gestión pedagógica en el nivel de año se concibe desde un enfoque holístico y dialéctico, que sistematiza los referentes asumidos y caracteriza la integración sistémica, que objetiviza la posición científica asumida como cualitativamente superior a las existentes en la problemática abordada. El diseño curricular del modelo del profesional en la educación cubana, en la formación del profesional en la consecución de los procesos que históricamente se han desarrollado y que tienen en este nivel su concreción. El modelo pedagógico de las carreras se estructura en años para responder a la necesidad de formar hombres y mujeres capaces. El proceso de formación profesional que se desarrolla en el año en aras de alcanzar la formación integral, precisa de un redimensionamiento a partir de interpretarlo dentro de las tendencias de un aprendizaje desarrollador como potenciador de la formación de lo personal y lo profesional insertados en el proyecto de vida, en él es determinante reconocer las condiciones históricas, sociales, económicas, culturales y políticas del contexto en el que se desarrolla el estudiante. En consonancia con lo antes expuesto la gestión pedagógica en el año académico integra las acciones mediante dos dimensiones para perfeccionar el proceso de formación: el trabajo metodológico y el trabajo educativo personalizado, la dialéctica que se verifica en cada dimensión posibilitan mayor efectividad al trabajo del colectivo. (p.103)

Rendón (2009), respecto la gestión pedagógica, explica:

El quehacer coordinado de acciones y recursos para potenciar el proceso pedagógico y didáctico que realizan los profesores en colectivo para direccionar su práctica al cumplimiento de los procesos educativos. Entonces la práctica docente se convierte en una gestión para el aprendizaje. Por lo tanto, la gestión pedagógica busca aplicar los principios generales de la misión educativa en un acampo específico, como es el aula y otros espacios de la educación formal debidamente intencionada. Está determinada por el desarrollo de teorías de la educación y de la gestión. No se trata solo de una disciplina teórica, su contenido está influido además por la cotidianeidad de su práctica. (p. 48-49)

Álvarez (2000), manifestó que:

la gestión pedagógica lo manejan únicamente los docentes y directivos docentes y son los que tienen que organizar el proceso pedagógico. Dentro de ello sus funciones es la elaboración del proyecto educativo institucional (PEI), el currículo, la evaluación, los métodos de enseñanza, los proyectos de innovación, el acceso y permanencia en el sistema educativo, la retención escolar, las relaciones de la escuela con el conocimiento, la calidad y la pertinencia de la educación y la enseñanza, son en esencia problemas propios de la pedagogía, y, por lo tanto, asuntos de la institución educativa y de los docentes (p. 85).

A su vez Cárdenas (1998), manifestó que “la gestión pedagógica busca que se emplee los principios generales al campo de la realidad educativa. Y el objetivo primordial de esta disciplina es el análisis de la estructura del trabajo en el campo educativo” (p.6).

Según, Hidalgo (2011), manifestó que:

La gestión pedagógica está formado por un grupo estructurado y a la vez articulado de acciones que permitirán la conducción del aula y como la ejecución de actividades educativas con el fin de lograr los objetivos y competencias del proyecto curricular. (p. 52)

A su vez Rojas (2010) manifestó que:

La gestión pedagógica debemos entenderla o concebirla como una estrategia que nos llevará a la calidad de los métodos de enseñanza, y que tomemos en cuenta la función que juega las instituciones educativas en su conjunto y en su especialidad unitaria, local y regional para aplicar o incorporar, así como propiciar y desarrollar acciones, tendencias a mejorar el ejercicio docente actual. (p. 90)

### **Las características de la gestión pedagógica**

Según Vargas (2010 p.29), nos dice que son: a) Centrado en la pedagogía, que requiere que los educadores conozcan los desafíos educativos de las unidades para poder brindar una terapia efectiva. b) Se propone que los educadores adquieran la competencia para trabajar con lo complejo a fin de satisfacer la demanda de docentes mejor equipados en términos de conocimientos, habilidades, filosofía (que tenga en cuenta al estudiante en su totalidad) y la capacidad de fomentar el compromiso, la motivación, la comunicación y los vínculos afectivos de los estudiantes. c) El trabajo en equipo es un signo externo de una cultura de colaboración más generalizada, en la que todos los miembros trabajan juntos para comprender mejor, preparar, adoptar y reflexionar sobre sus objetivos y métodos. d) La voluntad de aprender y experimentar, creando un lugar de trabajo en el que todos tengan la oportunidad de crecer y prosperar, y en el que la investigación y las nuevas ideas puedan utilizarse para la consecución de un conjunto de objetivos basados en la necesidad de cambio. e) Asesoramiento y consejo de expertos, introduciendo nuevos métodos de coordinación e integración tanto en las fases de introducción como en las de desarrollo. f) Una cultura cohesionada por una visión de futuro compartida, orientada al futuro por unas prioridades bien definidas, a la resolución de problemas por unos valores compartidos, a la fijación de objetivos por unos valores compartidos, a la creación de consenso por unos valores compartidos, a la innovación por unos valores compartidos y al espíritu emprendedor por unos valores compartidos.

### **Los estilos de gestión pedagógica**

Según Carrillo (2002) es el “conjunto de estrategias diferenciales dirigidas a la solución de problemas, que deben ser claramente identificados y caracterizados” (p.17). Se centra en objetivos de corto y mediano plazo, mientras que proporciona alternativas para el futuro lejano para tener en cuenta las incertidumbres. Según Casassus (2000) considera que es:

- a) Normativo, depende de un gobierno central que opera en un sistema tradicional, cuya cultura es vertical.
- b) Prospectivo, propone la construcción de escenarios, el manejo financiero, referido a las instituciones en contexto cambiante.
- c) Estratégico situacional, Permite articular y planificar recursos, a fin de proteger a las instituciones en contextos cambiantes.
- d) Calidad total, la gestión es el esfuerzo permanente y sistémico de revisión y mejora de los procesos educativos, aplica estándares y normas para medir la calidad.
- e) Reingeniería, la gestión consiste en la reconceptualización y rediseño radical de procesos para mejorar el desempeño.
- f) Comunicacional, define la gestión como el desarrollo de compromisos para la acción, los procesos de gestión son vistos como actos de comunicación, estableciendo redes comunicacionales, afirmaciones, declaraciones. (p. 7)

### **Características de una buena gestión pedagógica**

Puede realizarse mediante el uso de actividades de planificación y evaluación que generen ciclos de mejora de procesos y resultados. Según Trejo (2012) sus características son:

- Centralidad de lo pedagógico: Se basa en la premisa de que las I.E. son los pilares fundamentales del sistema educativo, y que la creación de nuevas oportunidades de aprendizaje debe ser el objetivo principal tanto de las escuelas como del sistema en su conjunto.
- Reconfiguración, nuevas competencias y profesionalización: Los educadores disponen ahora de las herramientas necesarias para comprender los nuevos



procesos, aprovechar las nuevas oportunidades y encontrar nuevas respuestas a la amplia gama de problemas a los que se enfrentan.

- Trabajo en equipo: Un objetivo común y la comprensión de las ideas y los principios pedagógicos que queremos lograr a través de nuestro esfuerzo de colaboración. Una actitud receptiva a la nueva información y dispuesta a probar cosas nuevas es esencial para que se produzca una transformación holística. Esta actitud se desarrolla cuando los actores identifican y ejecutan nuevas ideas para la consecución del aprendizaje utilizando sus talentos. Las organizaciones que tienen sed de conocimiento pueden abordar cualquier problema. Tratar metódicamente los problemas desafiantes, idear soluciones novedosas, aprovechar su propia experiencia y la de los demás, y aplicar este aprendizaje a sus métodos de enseñanza.
- A la hora de diseñar una estrategia de desarrollo profesional, es importante incluir el asesoramiento y la orientación, que proporcionan oportunidades para que los profesores reflexionen sobre su práctica fuera del aula, consideren cursos de acción alternativos, refuercen su propia agencia epistémica y la voz colectiva de sus alumnos, y creen redes para compartir las mejores prácticas.
- Una visión orientada al futuro que aúna la cultura de la organización y pretende fomentar un ambiente creativo y de colaboración en el que los empleados se sientan animados a aportar sugerencias e ideas, al tiempo que se fomenta la implicación y el crecimiento en sus carreras.
- Promover una cultura intelectual llena de sugerencias e innovación y que fomente la participación, la responsabilidad y el compromiso es una intervención sistemática y deliberada.

### **Importancia de la gestión pedagógica**

Batista (2007) en cuanto a la importancia de la gestión pedagógica, se trata de ayudar a cada alumno a alcanzar su máximo potencial adaptando su educación a sus rasgos de personalidad únicos y satisfaciendo las necesidades tanto del hogar como

del aula. Aspira a hacer de su institución el centro cultural preeminente del entorno, y trabaja para fortalecer el sistema de vínculos personales y profesionales dentro de su marco de actuación.

Por su parte el MED (2014) explica cómo proporciona un modelo de gestión con énfasis en la educación, en el que el equipo directivo asume un papel pedagógico para crear las circunstancias en las que todos los estudiantes puedan aprender lo básico de forma deseada y esencial. Hace que la escuela sea más inclusiva y fomenta la convivencia democrática entre su alumnado al facilitar una organización que responde a las necesidades únicas de la institución.

Así mismo Namay (2015) sugiere la presencia de aptitudes técnicas en el ámbito de la administración educativa. Esto se relaciona con la gestión pedagógica del director, que establece los objetivos de aprendizaje, prestar asistencia técnica a los profesores, evaluar sus prácticas y planificar los procesos educativos. gestión de los sentimientos y las circunstancias. Esto incluye habilidades como la escucha y la creación de lugares seguros para la discusión, así como la gestión de las relaciones con los docentes y la adaptación a nuevas situaciones. Administración de un establecimiento. Se refiere a la capacidad de organizar una escuela de forma que facilite una enseñanza eficaz.

## **b) Definición operacional**

Para medir esta variable se utilizó una encuesta de 15 ítems centrada en el diseño curricular, la instrucción y la evaluación.

La variable dependiente de esta investigación es el constructo destreza de la gestión pedagógica, cuyo desarrollo depende del tratamiento que se le dé a la variable independiente el portafolio virtual. Esta variable se medirá utilizando el cuestionario que tendrá la siguiente valoración: (5) siempre (4) casi siempre (3) a veces (2) casi nunca (1) nunca.

## **c) Dimensiones**

### **c.1. Planificación curricular**

Pérez (2012), conceptualiza a la Planificación Curricular como “El proceso de previsión de las acciones que deberán realizarse en una Institución Educativa, con la finalidad de vivir, construir e interiorizar en experiencias de aprendizaje deseables en los estudiantes” (p. 63).

Salas (2016) conceptualiza a la planificación curricular como la educación, como cualquier otra actividad sistematizada, necesita una preparación y una organización previas. La planificación, la concienciación y la gestión de las numerosas partes móviles de la creación y ejecución del currículo son esenciales para una educación eficaz. La secuencia y la conexión son dos objetivos que pueden alcanzarse a través de los diversos grados de especificidad utilizados en la preparación del currículo.

### **c.2. Ejecución del proceso de aprendizaje**

Pérez (2012), define al proceso de aprendizaje como un determinado entorno social, la experiencia educativa de cada persona es única. Como parte de este procedimiento, el alumno activa una serie de procesos mentales que le ayudan a comprender y recordar el material que se le enseña.

Flavel (1987) significa que el alumno ha reconocido que el problema está más allá de su área de experiencia, que la presentación del problema es confusa, y que graficar el problema le ha ayudado a comprenderlo y entenderlo mejor.

### **c.3. Evaluación curricular**

Para Pérez (2012), define a la Evaluación Curricular, de la siguiente manera:

La evaluación curricular intenta relacionarse con todas las partes que conforman el plan de estudios. Esto implica la necesidad de adecuar de manera permanente, el plan Curricular y determinar sus logros. La evaluación curricular, sin duda algún, es muy importante para cualquier gestión y proceso educativo El interés por la evaluación curricular ha aumentado como consecuencia de nuevas ideas que cobran fuerza en el discurso pedagógico actual, tales como la mayor autonomía y responsabilidad social de estas

instituciones; la preocupación por buscar mayor coherencia y eficacia en su funcionamiento y resultados. Todas estas cuestiones están ligadas al problema de la necesaria mejora de las prácticas de enseñanza y por lo tanto, a la mejora de la calidad de la educación. (p. 115)

### **3.3. Bases Conceptuales**

#### **Clima organizacional**

“El clima organizacional se relaciona con las condiciones y características del ambiente laboral las cuales generan percepciones en los empleados que afectan su comportamiento” Goncalves (como se citó en García, 2009).

#### **Gestión**

Moreno (2012) define la gestión como:

Es la acción y el efecto de gestionar y administrar. De una forma más específica, una gestión es una diligencia, entendida como un trámite necesario para conseguir algo o resolver un asunto, habitualmente de carácter administrativo o que conlleva documentación. Gestión es también un conjunto de acciones, operaciones y de interacción, relacionadas con la administración y dirección de una organización según su planeamiento u organización. (p. 41)

#### **Gestión pedagógica**

Es un trabajo coordinado de acciones y medios que permiten fortalecer los métodos de enseñanza y del aprendizaje de los alumnos que llevan a cabo los educadores en cumplimiento de sus objetivos profesionales.

De igual forma tiene como meta el desarrollo integral de cada persona para potenciar la educación en la sociedad, por lo cual el docente debe orientar y

coordinar las acciones que permitan a los educandos responder de manera apropiada a las demandas sociales bajo una concepción social humanista, es por esa razón que el docente debe establecer estrategias determinadas dentro de las aulas para lograr dichos objetivos. (López, 2017)

## **CAPITULO VI**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **4.1. Ámbito de estudio**

El ámbito de estudio es la I.E. Daniel Alcides Carrión Puerto Inca, región Huánuco, en donde se desarrollará la investigación y análisis de las variables.

#### **4.2. Tipo y nivel de investigación**

##### **4.2.1 Tipo de investigación**

Nuestra investigación se basa en utilizar teorías a la resolución de problemas prácticos, se considera una investigación aplicada que pretende aplicar los conocimientos en el mundo real.

##### **4.2.2 Nivel de investigación**

La presente investigación es explicativa porque se encarga de explicar. Describe el comportamiento de una variable como resultado de otra u otras variables; al igual que las investigaciones causa-efecto, requiere un control y debe cumplir otros requisitos de causalidad. El control estadístico es multivariado para excluir conexiones aleatorias, accidentales o erróneas entre las variables independientes y dependientes.

#### **4.3. Población y muestra**

##### **4.3.1. Descripción de la población**

La Torre (2003) menciona que: “La población como el conjunto de todos los individuos (objetos, personas, eventos) en los que se desea estudiar el fenómeno. Estos deben reunir las características de los que es objeto de estudio” (p.37). En las investigaciones naturales, el universo es el conjunto de cosas, hechos y acontecimientos que se investigan con distintos enfoques.

La población estará constituida por 30 docentes de la I.E. Daniel Alcides Carrión de Codo de Pozuzo, Huánuco.

### 4.3.2. Muestra y método de muestreo

Ñaupas et al. (2013), en su libro, define la muestra como un subconjunto de la población escogido mediante diversos procedimientos, donde la elección de la muestra es no probabilística.

La muestra estará constituida por 24 docentes de la I.E. Daniel Alcides Carrión de Codo de Pozuzo, Huánuco.

### 4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

La investigación se centra en los docentes de la I.E. Daniel Alcides Carrión, ya que en ella existe una mayor frecuencia de problemas de gestión pedagógica y para ello se excluye a las otras instituciones educativas de Codo de Pozuzo.

## 4.4. Diseño de investigación

El diseño de investigación a utilizar es la pre experimental. Hernández (2014), dice los pre experimentos sirven para aproximarse al fenómeno que se estudia, administrando un tratamiento o estímulo a un grupo para generar hipótesis y después medir una o más variables para observar sus efectos, utilizando el siguiente esquema:

**GE: O<sub>1</sub> ..... X .....O<sub>2</sub>**

**Dónde:**

GE = es el grupo experimental.

O<sub>1</sub> = aplicación del pre test al grupo experimental

O<sub>2</sub> = aplicación del post test al grupo experimental

X = tratamiento (programa de clima organizacional)

## 4.5. Técnicas e instrumentos

### 4.5.1 Técnicas

La técnica para el desarrollo es la encuesta. Hernández (2014) indica que la “encuesta es un instrumento que permite recabar información general y punto de vista de un grupo de personas”.

La encuesta fue diseñada con la finalidad de ser aplicada para los docentes de la I.E. Daniel Alcides Carrión.

#### 4.5.2 Instrumentos

El instrumento para recopilar de datos será a través de la escala de Lickert, “cuyo desarrollo no debe ser improvisado, sino que de forma independiente de su autonomía y elasticidad debe rebatir de forma necesaria a un sistema fundamental, el cual tiene que contener”. Hernández 2014 (p.251)

##### 4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos

Los controles de fiabilidad estadística del proceso de la recolección de datos, así como las evaluaciones del contenido interno del instrumento, las variables que se quiere medir y la validez de sus preguntas con respecto a los fundamentos teóricos y los objetivos de la investigación, constituyen los criterios de validez.

##### 4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

Se utilizó el alfa de Cronbach para evaluar la fiabilidad del instrumento:

$$\alpha = \left[ \frac{K}{K - 1} \right] \cdot \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^K \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Donde:

$\sum_{i=1}^K \sigma_i^2$  : Es la suma de varianzas de cada ítem.

$\sigma_t^2$  : Es la varianza del total de filas (Varianza de la suma de los ítems).

K: Es el número de preguntas o ítems.



$$\alpha = \left[ \frac{29}{29 - 1} \right] \cdot \left[ 1 - \frac{19,22}{156,24} \right]$$

$$\alpha = 0,90722496$$

Cuando el alfa de Cronbach si está más cerca de su valor máximo, mejor será la confiabilidad. Además, en algunas circunstancias y por acuerdo tácito, los valores de alfa superiores a 0,70 o 0,80 (según la fuente) se consideran adecuados para garantizar la confiabilidad de la escala. El alfa de Cronbach aumentará en función de la homogeneidad de las respuestas dentro de cada ítem y de la homogeneidad de las respuestas de los jueces.

Los resultados obtenidos en cuanto a la fiabilidad del instrumento muestran que se encuentra en la escala "Excelente", lo que garantiza la fiabilidad del instrumento. Esto se basa en los estándares de fiabilidad del alfa de Cronbach.

#### **4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos**

Para analizar los datos de la investigación se utilizó el programa SPSS 22 y hojas de cálculo de Microsoft Excel.

Según Hernández (2014) indica que en el análisis de los datos recogidos también se utilizará lo siguiente: Las tablas de frecuencia son una representación tabular de los datos estadísticos en la que se asigna la frecuencia de cada elemento de información. Los gráficos son representaciones visuales de los datos contenidos en las tablas de frecuencias utilizando barras y sectores. Equipo estadístico: El tratamiento de los datos se basó en la aplicación de métodos estadísticos como las medidas de tendencia central y las pruebas estadísticas.

Mediante los estadísticos de tendencia central y de dispersión, se evaluaron los datos obtenidos de la aplicación. Ambos son datos necesarios para realizar un

análisis posterior de la prueba de hipótesis, que en este caso incluirá el estadístico t de Student debido al pequeño tamaño de la muestra ( $n \leq 30$ )

La media aritmética es uno de los estadígrafos más usados. “*Esta medida refleja el promedio de las distribuciones de un determinado grupo*” (Fernández, 2007, pp. 61-72).

#### **4.7. Aspectos éticos**

##### **Principios éticos**

**Protección a las personas.** - Dado que el sujeto humano es el objetivo final y no un subproducto del estudio, el nivel de salvaguardias necesario variará en función de la naturaleza del daño potencial y la probabilidad de cualquier beneficio potencial.

La investigación en seres humanos debe respetar al máximo la identidad, los antecedentes, las experiencias y la información personal de los participantes. Los derechos básicos de los sujetos, especialmente si se encuentran en una posición de vulnerabilidad excepcional, se respetarán plenamente de acuerdo con este principio. Este principio implicará que los sujetos participen en la investigación de buena gana y que se les proporcione suficiente información.

**Beneficencia y no maleficencia.** - El bienestar de los participantes debe protegerse en todo momento durante los estudios científicos. Las acciones del investigador deben reflejar los principios de “no hacer daño”, “minimizar los efectos desfavorables” y “maximizar los beneficios” en este contexto.

**Justicia.** - Para evitar que surjan o se toleren prácticas desleales, el investigador debe utilizar su buen juicio y evitar dejarse influir indebidamente por los prejuicios y los límites de su propio conocimiento y experiencia. Todos los participantes en la investigación deben tener la misma oportunidad de revisar los resultados del estudio, ya que esto es lo justo y equitativo. El investigador tiene la responsabilidad adicional de tratar de forma justa a todas las personas que participan en las actividades, procedimientos y servicios relacionados con la investigación.

**Integridad científica.** - La integridad debe guiar las acciones científicas, educativas y profesionales de un investigador. La integridad del investigador es importante cuando se consideran y declaran los posibles peligros, riesgos y ventajas para los participantes en la investigación. Al revelar los conflictos de intereses que puedan comprometer una investigación o sus resultados, debe preservarse la integridad científica.

**Consentimiento informado y expreso.** - En cualquier estudio, los participantes en la investigación o los propietarios de los datos deben dar su consentimiento informado, libre, inequívoco y explícito para utilizar la información para los objetivos especificados en el proyecto.

## CAPITULO V

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 5.1. Análisis resultado

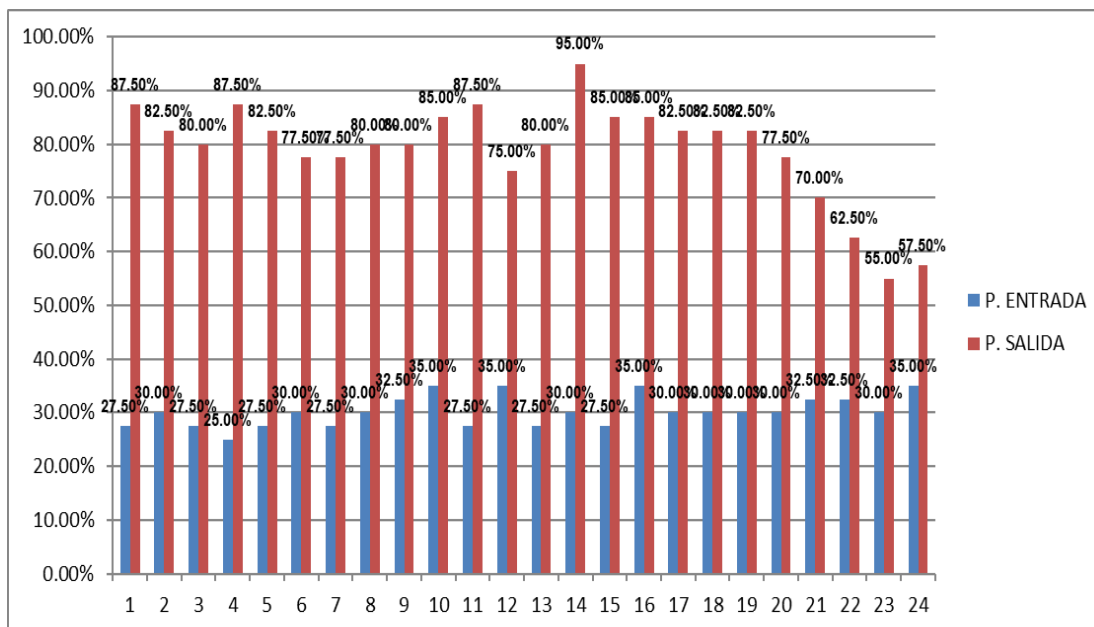
##### 5.1.1. Respecto al objetivo general:

*TABLA 01 Datos de antes y después del experimento de la variable*

ESTUD.	PRE	%	POST.	%	DIFERENCIA	%
1	11	27.50%	35	87.50%	24	60%
2	12	30.00%	33	82.50%	21	53%
3	11	27.50%	32	80.00%	21	53%
4	10	25.00%	35	87.50%	25	63%
5	11	27.50%	33	82.50%	22	55%
6	12	30.00%	31	77.50%	19	48%
7	11	27.50%	31	77.50%	20	50%
8	12	30.00%	32	80.00%	20	50%
9	13	32.50%	32	80.00%	19	48%
10	14	35.00%	34	85.00%	20	50%
11	11	27.50%	35	87.50%	24	60%
12	14	35.00%	30	75.00%	16	40%
13	11	27.50%	32	80.00%	21	53%
14	12	30.00%	38	95.00%	26	65%
15	11	27.50%	34	85.00%	23	58%
16	14	35.00%	34	85.00%	20	50%
17	12	30.00%	33	82.50%	21	53%
18	12	30.00%	33	82.50%	21	53%
19	12	30.00%	33	82.50%	21	53%
20	12	30.00%	31	77.50%	19	48%
21	13	32.50%	28	70.00%	15	38%
22	13	32.50%	25	62.50%	12	30%
23	12	30.00%	22	55.00%	10	25%
24	14	35.00%	23	57.50%	9	23%
<b>PROMEDIO</b>	12.08	30%	32	79%	19.54	49%

*Elaboración: Propia*

FIGURA 01 Datos de antes y después del experimento de la variable gestión pedagógica.



### Interpretación

En la TABLA 01 se observa que:

Antes de implantar el programa, la gestión pedagógica de los docentes mejoraba una media del 30%; después de utilizar el programa, aumentó un 79%. La gestión docente de los docentes se desarrolló en un promedio de 49%.

#### 5.1.2. Respecto al objetivo específico 1:

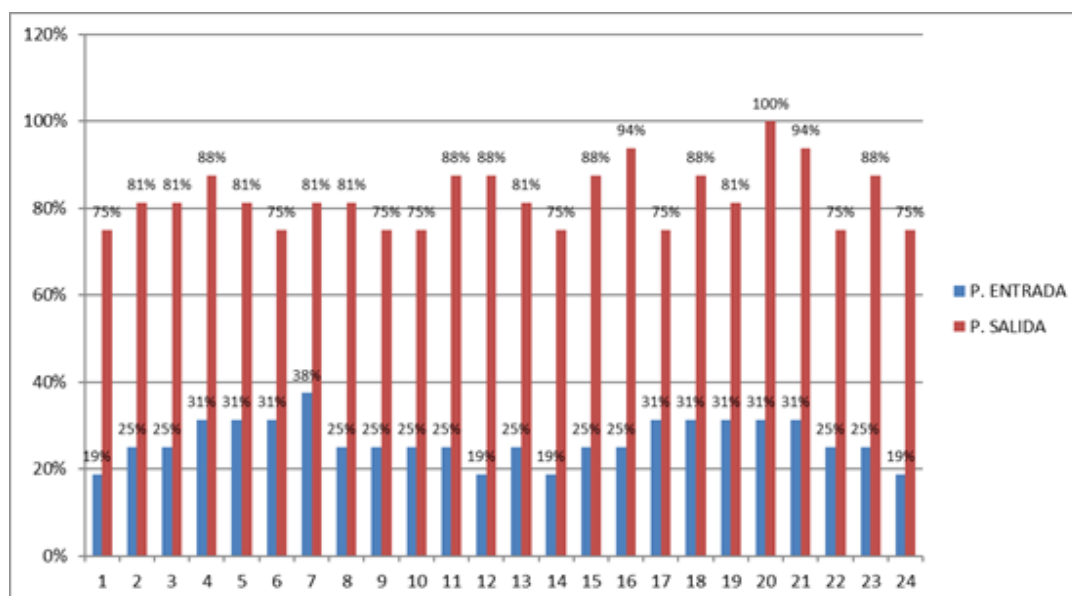
TABLA 02 Datos de antes y después del experimento de la planificación curricular.

ESTUD.	PRE	%	POST.	%	DIFERENCIA	%
1	3	19%	12	75%	9	56%
2	4	25%	13	81%	9	56%
3	4	25%	13	81%	9	56%
4	5	31%	14	88%	9	56%
5	5	31%	13	81%	8	50%
6	5	31%	12	75%	7	44%
7	6	38%	13	81%	7	44%

8	4	25%	13	81%	9	56%
9	4	25%	12	75%	8	50%
10	4	25%	12	75%	8	50%
11	4	25%	14	88%	10	63%
12	3	19%	14	88%	11	69%
13	4	25%	13	81%	9	56%
14	3	19%	12	75%	9	56%
15	4	25%	14	88%	10	63%
16	4	25%	15	94%	11	69%
17	5	31%	12	75%	7	44%
18	5	31%	14	88%	9	56%
19	5	31%	13	81%	8	50%
20	5	31%	16	100%	11	69%
21	5	31%	15	94%	10	63%
22	4	25%	12	75%	8	50%
23	4	25%	14	88%	10	63%
24	3	19%	12	75%	9	56%
<b>PROMEDIO</b>	4.25	26.56%	13.21	82.55%	8.96	55.99%

*Elaboración: Propia*

*FIGURA 02 Datos de antes y después del experimento de la planificación curricular.*



*Elaboración: Propia*

### Interpretación

En la TABLA 02 se observa que:

Antes de aplicar el programa, el crecimiento medio en la planificación curricular de la gestión pedagógica de los docentes era del 26,56%; después de aplicar el programa, fue del 82,55%.

#### 5.1.3. Respecto al objetivo específico 2:

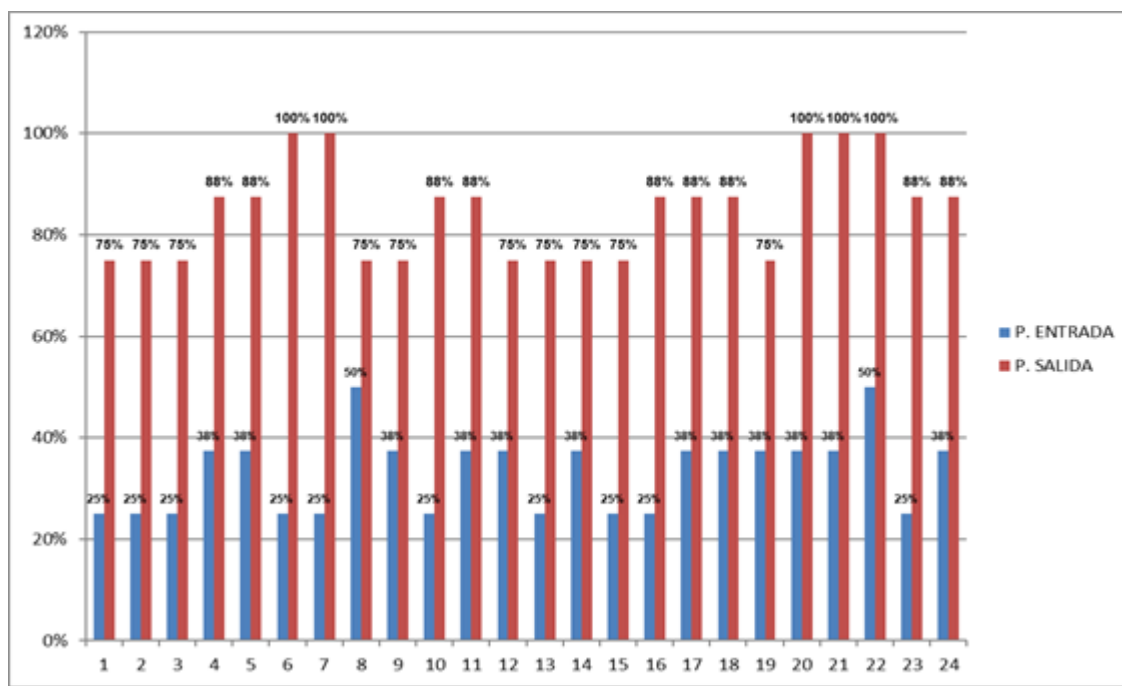
*TABLA 03 Datos de antes y después del experimento de la ejecución del proceso de aprendizaje.*

ESTUD.	PRE	%	POST.	%	DIFERENCIA	%
1	2	25%	6	75%	4	50%
2	2	25%	6	75%	4	50%
3	2	25%	6	75%	4	50%
4	3	38%	7	88%	4	50%
5	3	38%	7	88%	4	50%
6	2	25%	8	100%	6	75%
7	2	25%	8	100%	6	75%
8	4	50%	6	75%	2	25%
9	3	38%	6	75%	3	38%
10	2	25%	7	88%	5	63%

11	3	38%	7	88%	4	50%
12	3	38%	6	75%	3	38%
13	2	25%	6	75%	4	50%
14	3	38%	6	75%	3	38%
15	2	25%	6	75%	4	50%
16	2	25%	7	88%	5	63%
17	3	38%	7	88%	4	50%
18	3	38%	7	88%	4	50%
19	3	38%	6	75%	3	38%
20	3	38%	8	100%	5	63%
21	3	38%	8	100%	5	63%
22	4	50%	8	100%	4	50%
23	2	25%	7	88%	5	63%
24	3	38%	7	88%	4	50%
<b>PROMEDIO</b>	2.67	33.33%	6.79	84.90%	4.13	51.56%

*Elaboración: Propia*

*FIGURA 03 Datos de antes y después del experimento de la ejecución del proceso de aprendizaje.*



*Elaboración: Propia*

### **Interpretación**



En la TABLA 03 se observa que:

Antes de aplicar el programa, la ejecución del proceso de aprendizaje de la gestión pedagógica por parte de los profesores supuso un crecimiento medio del 33,33%; después de aplicar el programa, alcanzaron el 84,90%.

La aplicación del proceso de aprendizaje de la gestión pedagógica de los profesores dio lugar a un aumento medio del 51,56 por ciento.

#### 5.1.4. En relación al objetivo específico 3:

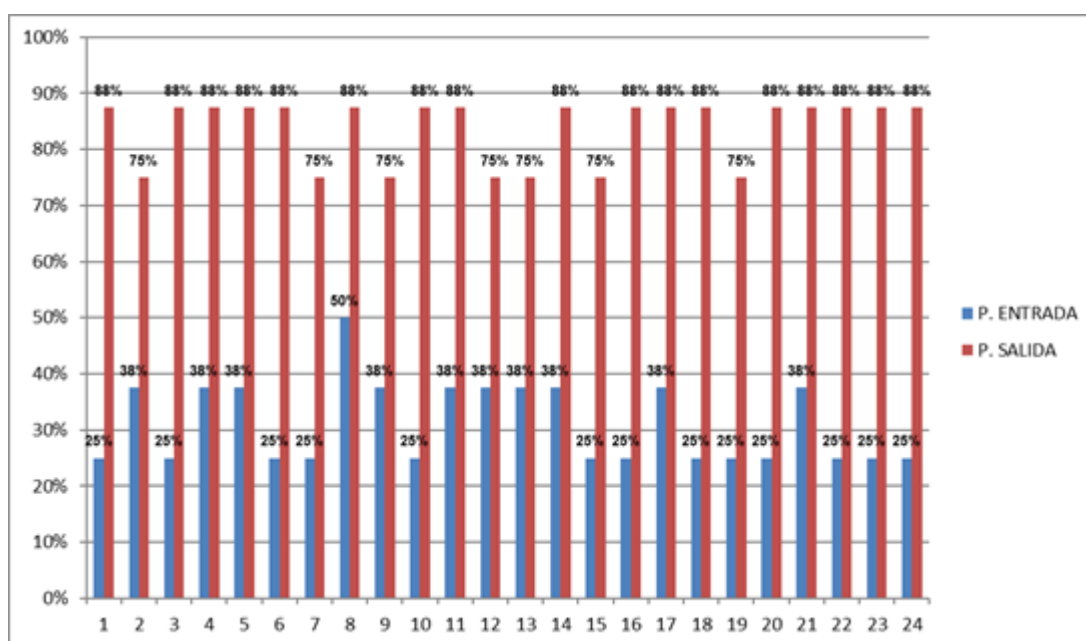
*TABLA 04 Datos de antes y después del experimento de la evaluación curricular.*

ESTUD.	PRE	%	POST.	%	DIFERENCIA	%
1	2	25%	7	88%	5	63%
2	3	38%	6	75%	3	38%
3	2	25%	7	88%	5	63%
4	3	38%	7	88%	4	50%
5	3	38%	7	88%	4	50%
6	2	25%	7	88%	5	63%
7	2	25%	6	75%	4	50%
8	4	50%	7	88%	3	38%
9	3	38%	6	75%	3	38%
10	2	25%	7	88%	5	63%
11	3	38%	7	88%	4	50%
12	3	38%	6	75%	3	38%
13	3	38%	6	75%	3	38%
14	3	38%	7	88%	4	50%
15	2	25%	6	75%	4	50%
16	2	25%	7	88%	5	63%
17	3	38%	7	88%	4	50%
18	2	25%	7	88%	5	63%
19	2	25%	6	75%	4	50%
20	2	25%	7	88%	5	63%
21	3	38%	7	88%	4	50%
22	2	25%	7	88%	5	63%

23	2	25%	7	88%	5	63%
24	2	25%	7	88%	5	63%
<b>PROMEDIO</b>	2.50	31.25%	6.71	83.85%	4.21	52.60%

*Elaboración: Propia*

*FIGURA 04 Datos de antes y después del experimento de la evaluación curricular.*



*Elaboración: Propia*

### Interpretación

En la TABLA 04 se observa que:

Antes de aplicar el programa, la evaluación curricular de la gestión pedagógica de los profesores mostró un crecimiento medio del 31,25%; después de aplicar el programa, el crecimiento medio fue del 83,8%.

La evaluación curricular de la gestión pedagógica de los docentes reveló una mejora media del 52,60%.

## 5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

### Prueba de hipótesis general

**Ha:** El programa del clima organizacional mejora significativamente la gestión pedagógica de los docentes de la institución educativa Daniel Alcides Carrión, Huánuco, 2022.

**Ho:** El programa del clima organizacional no mejora significativamente la gestión pedagógica de los docentes de la institución educativa Daniel Alcides Carrión, Huánuco, 2022.

### Datos del “t” de Student de las variables

	<i>Variable1</i>	<i>Variable2</i>
Media	0.30208	0.79062
Varianza	0.00081	0.00895
Observaciones	24	24
Correlación de Pearson	0.3857	
Diferencia hipotética de las medias	0	
Gl	23	
T Student	21.98916	
P una cola	3.0309E-17	
Valor crítico de t	1.71387153	
P dos colas	6.0618E-17	
Valor crítico de t	2.06865761	

El nivel de confianza del resultado es 0,05, lo que significa que el resultado tiene una alta probabilidad de ser exacto. El valor t calculado es 21,989 que es mayor que el valor tabular 1.7138. Esto significa que el resultado es estadísticamente significativo y apoya firmemente la hipótesis original.

### Prueba de hipótesis específica 1

**H1:** El programa del clima organizacional mejora significativamente la planificación curricular de los docentes de la institución educativa Daniel Alcides Carrión, Huánuco.

**Ho:** El programa del clima organizacional no mejora significativamente la planificación curricular de los docentes de la institución educativa Daniel Alcides Carrión, Huánuco.

**Datos del “t” de Student de la dimensión 1 y la variable 2**

	<i>Variable1</i>	<i>Variable2</i>
Media	0.26562	0.82552
Varianza	0.00246	0.00508
Observaciones	24	24
Correlación de Pearson	0.2758	
Diferencia hipotética de las medias	0	
Gl	23	
T Student	36.66183	
P una cola	3.2879E-22	
Valor crítico de t	1.71387153	
P dos colas	6.5758E-22	
Valor crítico de t	2.06865761	

El nivel de confianza del resultado es 0,05, lo que significa que el resultado tiene una alta probabilidad de ser exacto. El valor t calculado es 36,661 que es mayor que el valor tabular 1.7138. Esto significa que el resultado es estadísticamente significativo y apoya firmemente la hipótesis original.

**Prueba de hipótesis específica 2**

**H2:** El programa del clima organizacional mejora significativamente la ejecución del proceso de aprendizaje de los docentes de la institución educativa Daniel Alcides Carrión, Huánuco.

**Ho:** El programa del clima organizacional no mejora significativamente la ejecución del proceso de aprendizaje de los docentes de la institución educativa Daniel Alcides Carrión, Huánuco.

**Datos del “t” de Student de la dimensión 2 y la variable 2**

	<i>Variable1</i>	<i>Variable2</i>
Media	0.33333	0.84895
Varianza	0.00634	0.00948
Observaciones	24	24
Correlación de Pearson	0.1168	
Diferencia hipotética de las medias	0	
Gl	23	
T Student	21.340103	
P una cola	5.8536E-17	
Valor crítico de t	1.71387153	
P dos colas	1.1707E-16	
Valor crítico de t	2.06865761	

El nivel de confianza del resultado es 0,05, lo que significa que el resultado tiene una alta probabilidad de ser exacto. El valor t calculado es 21,340 que es mayor que el valor tabular 1.7138. Esto significa que el resultado es estadísticamente significativo y apoya firmemente la hipótesis original.

**Prueba de hipótesis específica 3**

**H3:** El programa del clima organizacional mejora significativamente la evaluación curricular de los docentes de la institución educativa Daniel Alcides Carrión, Huánuco.

**Ho:** El programa del clima organizacional no mejora significativamente la evaluación curricular de los docentes de la institución educativa Daniel Alcides Carrión, Huánuco.

#### Datos del “t” de Student de la dimensión 3 y la variable 2

	<i>Variable1</i>	<i>Variable2</i>
Media	0.3125	0.83854
Varianza	0.0054	0.00336
Observaciones	24	24
Correlación de Pearson	0.0793	
Diferencia hipotética de las medias	0	
Gl	23	
T Student	26.464451	
P una cola	5.0006E-19	
Valor crítico de t	1.71387153	
P dos colas	1.0001E-18	
Valor crítico de t	2.06865761	

El nivel de confianza del resultado es 0,05, lo que significa que el resultado tiene una alta probabilidad de ser exacto. El valor t calculado es 26,464 que es mayor que el valor tabular 1.7138. Esto significa que el resultado es estadísticamente significativo y apoya firmemente la hipótesis original.

### 5.3. Discusión de resultados

**a) Con respecto al hipótesis general:** El valor “t” es mayor que el valor tabular  $21,989 > 1,7138$ ; con un  $\text{sig.} = 0,05$ ; en lo que se acepta la hipótesis general del estudio; por lo tanto, el programa de clima organizacional mejora considerablemente la gestión pedagógica de los docentes.

Fernández (2008) define al clima organizacional es un ambiente que refleja todas las emociones, buenas y malas, son reflejadas por los empleados. Si hay un

buen ambiente organizacional. La creación de un entorno de trabajo positivo beneficia a todos, pero si la moral es baja, la empresa no alcanzará sus objetivos.

Con los resultados se evidencia la importancia de propiciar un buen clima organizacional mediante programas para fortalecerlo entre los docentes para la buena gestión pedagógica, Chiavenato (2001) conceptualiza al clima organizacional, como:

El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan las personas y todo involucra a un compromiso. El clima organizacional es parte de la institución el cual involucra a todos sus miembros, los cuales deben mostrar una gran responsabilidad en la institución (p.105).

**b) Hipótesis específico 1:** El valor “t” es mayor que el valor tabular  $36,661 > 1,7138$ ; con sig.=0,05; en lo que se acepta la hipótesis específico 1 del estudio; por lo tanto, se evidencia que el programa de clima organizacional mejora significativamente la planificación curricular de la gestión pedagógica tras los datos procesados.

Salas (2016), define a:

La planificación curricular, como todo proceso sistematizado requiere de una planificación, en este caso la educación como proceso social no está ajeno a dicha caracterización. [...] El proceso educativo requiere de una previsión, realización y control de los diversos componentes que intervienen en el proceso de implementación y desarrollo curricular. [...] La planeación Curricular involucra una serie de niveles de concreción, logrando entre ellos secuencia y relación. (p. 185)

**c) Hipótesis específico 2:** El valor “t” es mayor que el valor tabular  $26,646 > 1,7138$ ; con un nivel de sig.=0,05; en lo que se acepta la hipótesis específico 2 del estudio; por lo tanto, se afirma que el programa de clima organizacional mejora significativamente la ejecución del proceso de aprendizaje de la gestión pedagógica.

Pérez (2012), conceptualiza al proceso de aprendizaje como un determinado entorno social, la experiencia educativa de cada persona es única. Como parte de este

procedimiento, el alumno activa una serie de procesos mentales que le ayudan a comprender y recordar el material que se le enseña.

Flavel (1987) significa que el alumno ha reconocido que el problema está más allá de su área de experiencia, que la presentación del problema es confusa, y que graficar el problema le ha ayudado a comprenderlo y entenderlo mejor.

Por lo tanto, se puede afirmar que la relevancia del programa de clima organizacional en los docentes para el excelente crecimiento de la ejecución del proceso de aprendizaje en el trabajo docente, para su buen rendimiento, y para alcanzar los logros pretendidos está comprobada por los hallazgos.

**d) Hipótesis específico 3:** El valor t es de  $26,464 > 1,7138$  con un nivel de confianza de 0,05; donde se acepta la hipótesis específico 3; por lo tanto, se afirma que el programa de clima organizacional mejora significativamente a la evaluación curricular de la gestión pedagógica.

Para Pérez (2012) define a la Evaluación Curricular, de la siguiente manera:

La evaluación curricular intenta relacionarse con todas las partes que conforman el plan de estudios. Esto implica la necesidad de adecuar de manera permanente, el plan Curricular y determinar sus logros. La evaluación curricular, sin duda algún, es muy importante para cualquier gestión y proceso educativo. El interés por la evaluación curricular ha aumentado como consecuencia de nuevas ideas que cobran fuerza en el discurso pedagógico actual, tales como la mayor autonomía y responsabilidad social de estas instituciones; la preocupación por buscar mayor coherencia y eficacia en su funcionamiento y resultados. Todas estas cuestiones están ligadas al problema de la necesaria mejora de las prácticas de enseñanza y, por lo tanto, a la mejora de la calidad de la educación. (p. 115)

#### **5.4. Aporte científico de la investigación**

Tras la utilización del instrumento de recogida de datos y su adecuado tratamiento estadístico, la aportación de este estudio es que las actividades del programa de clima organizacional sí mejoran la administración pedagógica de los



profesores. Esto se estableció mediante la observación de 14 sesiones. Además, esto servirá de base para futuros estudios investigativos.

También se incluye en los apéndices una descripción detallada de cómo deben implementarse estas sesiones de capacitación; esto sirve como una plantilla que los profesores de toda la región pueden utilizar para mejorar el liderazgo pedagógico de su institución.

## CONCLUSIONES

1. Se concluye que, al verificar los resultados de la prueba de hipótesis general, el nivel de confianza del resultado es 0,05; lo que significa que el resultado tiene una alta probabilidad de ser exacto. El valor  $t$  calculado es 21,989 que es mayor que el valor tabular 1.7138; entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general de la investigación.
2. Se concluye que, al verificar los resultados de la prueba de hipótesis específica 1; el nivel de confianza del resultado es 0,05; lo que significa que el resultado tiene una alta probabilidad de ser exacto. El valor  $t$  calculado es 36,661 que es mayor que el valor tabular 1.7138; entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específico 1 de la investigación.
3. Se concluye que, al verificar los resultados de la prueba de hipótesis específica 2; el nivel de confianza del resultado es 0,05; lo que significa que el resultado tiene una alta probabilidad de ser exacto. El valor  $t$  calculado es 21,340 que es mayor que el valor tabular 1.7138; entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específico 2 de la investigación.
4. Se concluye que, al verificar los resultados de la prueba de hipótesis específica 3, el nivel de confianza del resultado es 0,05, lo que significa que el resultado tiene una alta probabilidad de ser exacto. El valor  $t$  calculado es 26,464 que es mayor que el valor tabular 1.7138; entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específico 1 de la investigación.

## SUGERENCIAS

A partir de las conclusiones de la investigación, se recomienda lo siguiente:

1. Se recomienda mejorar la gestión pedagógica y la calidad de la formación de los alumnos, se aconseja que los directores de las Unidades de Gestión Local impartan cursos de formación en la gestión de los programas del entorno organizativo para los docentes.
2. Se recomienda que se propone que los directores de las instituciones educativas ofrezcan cursos sobre la gestión de las técnicas de clima organizacional.
3. Se recomienda que se aconseja que los docentes de las instituciones educativas planifiquen y participen en talleres para mejorar el clima organizacional y, en consecuencia, su gestión pedagógica.
4. Se recomienda a los directores de las instituciones educativas de la zona de Huánuco, difundir los hallazgos de este estudio para que el público en general y la comunidad científica conozcan que el mejoramiento del clima organizacional mejora la gestión pedagógica de los docentes.

## REFERENCIAS

- Álvarez, O. y Estrada, Rabel. (2006) *Doce propuestas educativas para Venezuela escrito por fundación Polar*. Fondo de publicaciones UCAB, Caracas
- Ander-Egg, E (1999). *Interdisciplinaridad en educación*. Editorial Magisterio Río de La Plata. Buenos Aires. Argentina.
- Anzola, O. (2003). *Una mirada de la cultura corporativa*. Colombia: Cordillera pp. 146-148
- Ari, R. (2019) *La gestión pedagógica y su relación con la calidad del servicio educativo en el Colegio Nacional “Ramón Castilla”, UGEL 04, Comas-Lima Norte, 2016* [Tesis de posgrado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, Perú] Recuperado en:  
[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10532/Ari\\_ar.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10532/Ari_ar.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Armengol, C. (2001). *La cultura de la colaboración: reto para una enseñanza de calidad*. España: La Muralla
- Barboza, D. (2022) *Taller de liderazgo para mejorar la gestión pedagógica de los docentes en las aulas de la IEP Saco Oliveros SJM, 2021* [Tesis posgrado. Universidad César Vallejo de Trujillo, Perú] Recuperado en:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78187/Barboza\\_DDA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78187/Barboza_DDA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Batista T. (2007). *La gestión pedagógica en el año académico desde un modelo integrador del currículo y la labor educativa AL*. Revista Institucional Universidad Tecnológica del Chocó D.L.C. N° 26, Año 2007 p. 99-104.
- Blandón, A. y Blandón, J. (2018) *Estrategias para mitigar los Efectos del Clima Organizacional en la Productividad de las Organizaciones* [Tesis pregrado. Universidad de San Buenaventura, Colombia] Recuperado en:  
[http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/5844/1/Estrategias\\_Climate\\_Productividad\\_Blandon\\_2018.pdf](http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/5844/1/Estrategias_Climate_Productividad_Blandon_2018.pdf)
- Brunet, L. (2004) *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. México: Trillas

- Carrillo, S. (2002). *La gestión educativa en algunos documentos del ministerio de educación*. Lima: GTZ
- Castro, Y. (2021) *Trabajo colaborativo para la mejora de la gestión pedagógica de la institución educativa Marcos Duran Martel, Amarilis, Huánuco, 2020* [Tesis de posgrado. Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco] Recuperado en:  
<http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/6685/PPE00271C33.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Crespín (2012) *Clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la región callao*. Escuela de Posgrado, Universidad
- Díaz Barriga, F. (2005). *Enseñanza situada: vínculo entre la escuela y la vida*. México: McGraw Hill.
- Fernández C. (2008). *La comunicación en las organizaciones*. México, D.F. Ed. Trillas
- Flavel, J. (1987). *Speculations about the nature and development of metacognition*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates
- Fumham (2002). *El comportamiento del individuo en las organizaciones*. Oxford University Press Colección.
- Guevara, X. (2018) *Clima organizacional Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa* [Tesis posgrado. Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador] Recuperado en:  
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014) *Metodología de la Investigación*. (5ªed.). México: Mc Graw-Hill.
- La Torre, A. Del Rincón, D y Arnaj, J. (2003). *Metodología de la investigación educativa*. Barcelona, España.
- Mantilla, G.(2000). *Gestión pedagógica*. México: McGraw Hill.

- Medrano, J. (2020) *Aplicación web para la gestión pedagógica docente de la Institución Educativa N° 2025* [Tesis pregrado. Universidad César Vallejo de Trujillo, Perú] Recuperado en:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75030/Medrano\\_CJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75030/Medrano_CJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Méndez, A. (2006). *Clima Organizacional*. Bogotá: Editorial Suma saberes
- Ñaupas, H; Mejía E.; Novoa E. & Villagomez A. (2011). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. (4ª ed).
- Ortiz, R. (2018) *Clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo en el colegio público del poder ciudadano “Benjamín Zeledón Rodríguez”, ubicado en el barrio el recreo, distrito III municipio de Managua, durante el II semestre del año 2016* [tesis posgrado. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua] Recuperado en:  
<https://repositorio.unan.edu.ni/10498/1/99641.pdf>
- Pérez (2012). *Gestión pedagógica, aportes desde la investigación educativa* (2da edición) Editorial: Universitaria Villa María.
- Pintado, E. (2014). *Gerenciación y liderazgo conductivo del talento humano: Perú*.
- Rendon J. (2009) *El Modelo de Gestión Educativa Estratégica Secretaría de Educación Pública México*
- Rodríguez, D. (1999). *Diagnóstico Organizacional*. México: Alfa Omega
- Sánchez, J. (2011). *Influencia de la Gestión Universitaria en el Clima Organizacional*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú
- Sarramona, J. (1998) *Educación no formal*. Primera edición. Editorial Ariel, S.A. Córcega, Barcelona.
- Sierra, G. M. (2016). *Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible*. Revista Escuela de Administración de Negocios, 81, 111–128.  
<https://doi.org/10.21158/01208160.n81.2016.1562>
- Silva, O. (2004). *Gestión de la educación y el clima organizacional En Para comprender la escuela pública desde sus crisis y posibilidades* (pp. 277-

294. Lima – Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

UNESCO (2010). *Situación educativa en américa latina y el caribe: hacia la educación de calidad para todos*. Santiago de Chile: OREALC

Unesco (2015) *Replantear la educación ¿Hacia un bien común mundial?* Francia.

Unesco (2016). *Recomendaciones de Políticas Educativas en América Latina en base al TERCE*. Santiago de Chile

Vargas, D. (2010). *Gestión Pedagógica del trabajo docente a través de Grupos Cooperativos. Tesis para optar el grado de Magister en educación con mención en Gestión de la Educación en la Pontificia Universidad Católica del Perú*. Recuperado de:

[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4675/V\\_ARGAS\\_VASQUEZ\\_DELIA\\_GESTION\\_GRUPOS.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4675/V_ARGAS_VASQUEZ_DELIA_GESTION_GRUPOS.pdf?sequence=1)

**ANEXOS**



**ANEXO 01**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**Título: PROGRAMA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DANIEL ALCIDES CARRIÓN, HUÁNUCO - 2022.**

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA Y POBLACION	TECNICAS E INSTRUMENTOS		
<p><b>Problema general</b> ¿En qué medida el programa del clima organizacional mejora la gestión pedagógica de los docentes de la institución educativa Daniel Alcides Carrión, Huánuco, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿En qué medida el programa del clima organizacional mejora la planificación curricular de los docentes de la institución educativa Daniel Alcides Carrión, Huánuco?</p> <p>¿En qué medida el programa del clima organizacional mejora la ejecución del proceso de aprendizaje de los docentes de la institución educativa Daniel Alcides Carrión, Huánuco?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Establecer en qué medida el programa del clima organizacional mejora la gestión pedagógica de los docentes de la institución educativa Daniel Alcides Carrión, Huánuco, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Determinar en qué medida el programa del clima organizacional mejora la planificación curricular de los docentes de la institución educativa Daniel Alcides Carrión, Huánuco.</p> <p>Determinar en qué medida el programa del clima organizacional mejora la ejecución del proceso de aprendizaje de los docentes</p>	<p><b>Hipótesis general</b> El programa del clima organizacional mejora significativamente la gestión pedagógica de los docentes de la institución educativa Daniel Alcides Carrión, Huánuco, 2022..</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> El programa del clima organizacional mejora significativamente la planificación curricular de los docentes de la institución educativa Daniel Alcides Carrión, Huánuco.</p> <p>El programa del clima organizacional mejora significativamente la ejecución del proceso de aprendizaje de los docentes de la institución</p>	<b>Independiente:</b>	1. PLANIFICACIÓN	<p><b>METODOLOGÍA</b> La investigación se tipifica de la siguiente manera:</p> <p><b>TIPO:</b> Aplicada-Explicativa</p>	<p><b>Para la variable independiente:</b> Proyecto de aprendizaje</p> <p>Actividades de aprendizaje</p>		
			<b>PROGRAMA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	2. EJECUCIÓN			<p><b>MÉTODO:</b> Descriptivo y explicativo</p> <p><b>DISEÑO:</b> Pre experimental</p>	<p><b>Para la variable dependiente:</b> Instrumentos de evaluación: - De inicio (PRE TEST) - De salida (POS TEST)</p>
				3. EVALUACIÓN				
			<b>Dependiente:</b>	1. PLANIFICACIÓN CURRICULAR	<p><b>POBLACIÓN</b> La población estará constituida por 30 docentes de la Institución Educativa Daniel</p>			
			<b>GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>	2. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE APRENDIZAJE				

<p>¿En qué medida el programa del clima organizacional mejora la evaluación curricular de los docentes de la institución educativa Daniel Alcides Carrión, Huánuco?</p>	<p>de la institución educativa Daniel Alcides Carrión, Huánuco.</p> <p>Determinar en qué medida el programa del clima organizacional mejora la evaluación curricular de los docentes de la institución educativa Daniel Alcides Carrión, Huánuco.</p>	<p>educativa Daniel Alcides Carrión, Huánuco.</p> <p>El programa del clima organizacional mejora significativamente la evaluación curricular de los docentes de la institución educativa Daniel Alcides Carrión, Huánuco.</p>		<p><b>3. EVALUACIÓN CURRICULAR</b></p>	<p>Alcides Carrión de Codo de Pozuzo, Huánuco..</p> <p><b>Muestra:</b> <b>La muestra estará constituida por 24 docentes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión de Codo de Pozuzo (grupo experimental)</b></p>	<p><b>Para el procesamiento de los datos:</b></p> <p>Herramientas estadísticas para la presentación y análisis de los datos.</p>
---	---	---	--	--	---	--

Elaborado por: La investigadora



**ANEXO 02**  
**CONSENTIMIENTO INFORMADO**



**ID:** \_\_\_\_\_

**FECHA:** \_\_\_\_\_

**TÍTULO:** PROGRAMA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DANIEL ALCIDES CARRIÓN, HUÁNUCO – 2022.

**OBJETIVO:** Desarrollar un cuestionario.

**INVESTIGADOR:** Adina Vicenta Pozo Hilario

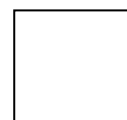
**Consentimiento / Participación voluntaria**

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

• **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: \_\_\_\_\_



Firma del investigador responsable: \_\_\_\_\_

Huánuco, 2022

**ANEXO 03**  
**INSTRUMENTO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS**

**CUESTIONARIO: GESTIÓN PEDAGÓGICA**

El presente cuestionario tiene como finalidad obtener información para el estudio de la **“PROGRAMA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DANIEL ALCIDES CARRIÓN, HUÁNUCO - 2022”**.

(5) siempre - (4) casi siempre - (3) a veces - (2) casi nunca (1) nunca.

ÍTEMS	VALORACIÓN				
	5	4	3	2	1
<b>DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN CURRICULAR</b>					
1. Cuenta con un Plan Anual actualizado y diversificado.					
2. Empleas diferentes materiales educativos y estrategias durante el desarrollo de la clase.					
3. Haces uso de los recursos tecnológicos con los que cuenta la institución.					
4. Al iniciar la sesión de aprendizaje señalas lo que quieres lograr.					
5. Emplea sesión de aprendizaje permanentemente					
6. Tomas en cuenta hechos y sucesos de la localidad durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje.					
7. Tienes dominio de los conocimientos de su área curricular.					
8. Respetas los estilos de aprendizaje de tus estudiantes					
9. Respetas las características individuales y evolutivas de tus estudiantes.					
10. Tomas en cuenta las características socioculturales de tus estudiantes					
<b>DIMENSIÓN: EJECUCIÓN DEL PROCESO DE APRENDIZAJE</b>					
11. Motiva a los estudiantes desde el inicio hasta el final.					

12. Promueves trabajos colaborativos y cooperativos entre tus estudiantes					
13. Formula predicciones, hipótesis referidas al tema o texto propuesto.					
14. Organiza capacitaciones, actualizaciones y pasantías para los docentes.					
15. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
16. Constata que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje.					
17. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados en sus estudiantes					
18. Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
19. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función a los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.					
<b>DIMENSIÓN: EVALUACIÓN CURRICULAR</b>					
20. Propones actividades de aprendizaje que involucran procesos de selección, registro y organización de información relevante.					
21. Ejecutas procesos de retroalimentación a tus estudiantes					
22. Evalúas aspectos que no has desarrollado durante clase.					
23. Propicias procesos meta cognitivos en tus estudiantes.					
24. Empleas instrumentos de evaluación para el recojo de información.					
25. Promueves procesos de autoevaluación					
26. Comunicas a tus estudiantes cuándo vas a evaluar y que vas evaluar.					
27. Cuando evalúas a tus estudiantes estos se muestran tranquilos y seguros.					
28. Compartes los resultados de la evaluación en aula y haces un análisis de esto con tus estudiantes.					
29. Las preguntas que planteas en los instrumentos de evaluación son entendibles y claros para tus estudiantes					



**ANEXO 04**  
**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



## PLAN DE EXPERIMENTO

---

**PROGRAMA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN PEDAGÓGICA  
 DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DANIEL ALCIDES  
 CARRIÓN, HUÁNUCO. 2022**

---

PRESENTADO POR : ADINA VICENTA POZO HILARIO

HUÁNUCO - 2022

### 1. DATOS INFORMATIVOS:

- a. **Mención** : Gestión y Planeamiento Educativo
- b. **Responsable** : Adina Vicenta Pozo Hilario
- c. **Asesor** : Dr. Orlando Ascayo León
- d. **Título del proyecto** : PROGRAMA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DANIEL ALCIDES CARRIÓN, HUÁNUCO. 2022.

#### e. **Participantes:**

- ❖ **Grupo experimental:** Docentes de la institución educativa Daniel Alcides Carrión, 35 docentes.
- ❖ **Grupo control:** Docentes de la institución educativa N° 64525 de Santa Martha, 20 docentes.

**f. Duración:**

- ❖ Desde: Abril del 2022
- ❖ Hasta: Mayo del 2022

**g. Lugar:** Codo de Pozuzo, Puerto Inca, Huánuco.

**2. FUNDAMENTACIÓN:**

El presente plan experimental propone el programa clima organizacional porque ofrece resultados que serán de utilidad, por que ayuda a resolver un problema real en la institución educativa Daniel Alcides Carrión donde se muestra que la gestión pedagógica de los docentes no tiene un buen desempeño en sus gestiones, no se sienten motivados, no trabajan de manera efectiva en las aulas y no practican el trabajo en equipo. por lo tanto, el programa del clima organizacional los ayudara a realizarse como personas que se apasionan por lo que hacen de modo que encuentren el cambio en su vida para luego aplicarlo en el ámbito educativo así de esta manera alcanzar ser una institución eficaz con una gestión pedagógica que lleva a la institución hacia el camino del éxito.

De esta forma se puede implementar un programa de clima organizacional en aquellas instituciones que deseen mejorar la gestión pedagógica, pues si el éxito de las instituciones u organizaciones depende en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen, entonces invertir en las personas puede generar grandes beneficios.

**3. OBJETIVOS:****3.1. Objetivo General:**

Establecer en qué medida el programa del clima organizacional mejora la gestión pedagógica de los docentes de la institución educativa Daniel Alcides Carrión, Huánuco, 2022.

### **3.2. Objetivos Específicos:**

- Determinar en qué medida el programa del clima organizacional mejora la planificación curricular de los docentes de la institución educativa Daniel Alcides Carrión, Huánuco.
- Determinar en qué medida el programa del clima organizacional mejora la ejecución del proceso de aprendizaje de los docentes de la institución educativa Daniel Alcides Carrión, Huánuco.
- Determinar en qué medida el programa del clima organizacional mejora la evaluación curricular de los docentes de la institución educativa Daniel Alcides Carrión, Huánuco.



#### 4. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES:

N°	PROPÓSITO	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	RECURSOS	RESPONSABLE	CRONOGRAMA - 2022					
						ABRIL				MAYO	
						Semana1	Semana2	Semana3	Semana4	Semana4	Semana5
1	Recoger información respecto a la gestión pedagógica de los docentes antes de aplicar el programa del clima organizacional.	Aplicación del pre test a ambos grupos  Calificación del cuestionario del pre test	Aplicación directa del cuestionario en forma individual  Trabajo conjuntamente con el asesor	Cuestionario	Adina Vicenta Pozo Hilario	X					
2	Mejorar la gestión pedagógica de los docentes.	Aplicación del programa del clima organizacional	Desarrollo de la sesión de aprendizaje	Laptop Proyector Multimedia Pizarra Plumones			X				
3	Mejorar la gestión pedagógica de los docentes.	Aplicación del programa del clima organizacional	Desarrollo de la sesión de aprendizaje	Laptop Proyector Multimedia Pizarra				X			

4	Mejorar la gestión pedagógica de los docentes.	Aplicación del programa del clima organizacional	Desarrollo de la sesión de aprendizaje	Plumones						X		
5	Mejorar la gestión pedagógica de los docentes.	Aplicación del programa del clima organizacional	Desarrollo de la sesión de aprendizaje	Laptop Proyector Multimedia Pizarra Plumones							X	
12	Recoger información respecto a la gestión pedagógica de los docentes después de aplicar el programa del clima organizacional.	Aplicación del Post test a ambos grupos  Calificación del cuestionario Análisis e interpretación de los resultados	Aplicación directa del cuestionario en forma individual  Trabajo conjuntamente con el asesor	Cuestionario  Laptop  Software SPSS								X

## **ANEXO 05**

### **TALLER: MOTIVAMOS PARA MEJORAR EL CLIMA.**

#### **Objetivos.**

##### **General.**

Desarrollar taller de motivación organizacional y laboral para sensibilizar a los trabajadores de la institución.

##### **Específicos.**

- Que los participantes queden convencidos que la motivación es un fenómeno humano de gran trascendencia para los individuos y para la sociedad.
- Que queden fuertemente motivados para aprovechar al máximo este taller, dedicándole al empeño que merece una tarea de suma importancia y utilidad.
- Que los participantes se concienticen de la importancia de la motivación en la vida laboral y de los resortes de la misma, de tal modo que aprendan a manejarla para el logro de metas valiosas.

**Participantes:** Los docentes de la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión de Huánuco.

1. Tiempo: 2 horas pedagógicas.
2. Fecha: abril 2022
3. Contenido.

- Motivación: definición, importancia, características.
- Motivación y la vida humana.
- La falta de motivación: fuente de problemas.
- Tipos de motivación.
- Estudio científico de la motivación.
- Motivación organizacional.
- Compromiso e identificación con la motivación organizacional.
- Fidelización de los trabajadores con su organización.
- Análisis de casos reales.

#### **Medios y materiales.**

- Retroproyector.
- PC.
- Equipo de sonido.
- Hojas para dinámicas.
- Pizarra, plumones, mota.
- Vídeos.
- Diapositivas.

## **ANEXO 06**

### **TALLER: MEJORANDO MIS HABILIDADES SOCIALES**

#### **Objetivos.**

##### **General.**

Mejorar las relaciones humanas para crear un clima institucional favorable.

##### **Específicos.**

- El asistente desarrollará las habilidades y competencias que le permitan establecer mejores relaciones humanas, en todas las áreas en las que se desenvuelve (familiar, laboral, social).
- El participante dará cuenta de sus áreas de mejora personales a fin de poder crecer a nivel humano y relacional.
- El participante potencializará las habilidades concernientes a un mejor liderazgo tanto personal como grupal.

**Participantes:** Los docentes de la institución educativa Daniel Alcides Carrión de Huánuco

1. Tiempo: 2 horas pedagógicas.
2. Fecha: abril 2022

#### **Contenido.**

- ¿Qué es Relación Humana?

- Relación Instintiva, Relación Mecánica-Social-Intelectual.
- Importancia de las relaciones laborales.
- Entorno profesional que debe haber en las organizaciones.
- Situaciones que se deben evitar para mantener un clima organizacional favorable.
- Habilidades sociales.
- Acciones que enriquecen mis habilidades sociales.
- Inteligencia emocional.
- Análisis de casos reales.

#### **Medios y materiales.**

- Retroproyector.
- PC.
- Equipo de sonido.
- Hojas para dinámicas.
- Pizarra, plumones, mota.
- Vídeos.
- Diapositivas.

## **ANEXO 07**

### **TALLER: NOS COMUNICAMOS CON ASERTIVIDAD**

#### **Objetivos.**

##### **General.**

Desarrollar habilidades comunicativas para lograr una comunicación asertiva entre los trabajadores.

##### **Específicos.**

- Desarrollar entre los participantes habilidades comunicacionales que les permitan construir dentro de la organización, un sistema de redes conversacionales que generen cohesión, integración, armonía, socialización y alta efectividad en la consecución de sus funciones.
- Lograr un cambio de actitud en los participantes para incorporar la práctica de conductas asertivas en la vida cotidiana.
- Conseguir que los participantes se relacionen adecuadamente a través de la comunicación positiva.

Participantes. Los docentes de la institución educativa Daniel Alcides Carrión de Huánuco.

1. Tiempo: 10 horas cronológicas.

2. Fecha: abril 2022

##### **Contenido.**

## **SESIÓN N° 01**

- Conceptualización, interpretación y enfoque de la comunicación asertiva y efectiva.
- Empatía.
- Qué decimos cuando no hablamos.
- Asertividad en la comunicación.
- Técnicas de Feedback (Individual y en grupos). Cuándo, cómo, dónde y para qué utilizarlo.
- Valores en la conversación.

## **SESIÓN N° 02**

- Creencias en la conversación.
- Conversaciones y buen humor.
- Comunicación e inteligencia emocional.
- Técnicas de comunicación para lograr mayor efectividad en los resultados de los equipos de trabajo.
- Retroproyector.
- PC.
- Equipo de sonido.
- Hojas para dinámicas.
- Pizarra, plumones, mota.
- Vídeos.
- Diapositivas.



## **ANEXO 08**

### **TALLER: LA MAGIA DEL RECONOCIMIENTO**

#### **Objetivos.**

##### **General.**

Promover la equidad, emprendimiento y creatividad para destacar dentro de la comunidad educativa logrando el reconocimiento y obtener estímulos.

##### **Específicos.**

- Desarrollar en los participantes sentimientos de satisfacción al realizar sus funciones con eficiencia.
- Lograr un cambio de actitud en los participantes para que aprendan a valorarse y luego sean valorados por los demás.

**Participantes:** Los docentes de la institución educativa Daniel Alcides Carrión de Huánuco.

1. Tiempo: 5 horas pedagógicas.
2. Fecha: abril 2022

**Contenido.**

- Autoestima.
- Reconocimiento de público.
- Ventajas.
- Importancia.
- Factores que influyen en el reconocimiento/ estímulos laborales.
- Análisis de casos reales.

**Medios y materiales.**

- Retroproyector
- PC
- Equipo de sonido.
- Hojas para dinámicas
- Pizarra, plumones, mota
- Vídeos
- Diapositivas

## ANEXO 09

### TALLER: TODOS PODEMOS SER LÍDERES

#### Objetivos.

##### General.

Fomentar el desarrollo de habilidades de liderazgo para aplicarlas dentro del ámbito laboral.

##### Específicos.

- Brindar técnicas y practicar habilidades para generar conexión y compromiso entre los trabajadores.
- Enseñar a los participantes la creación de circunstancias (La forma en cómo se discute, da instrucciones, establece metas, intenta motivar y generar cambios, etc.) en lugar de entrar en problemas con las personas.
- Realizar escenificaciones de circunstancias con las que el líder se enfrenta e incorporar en el momento las técnicas y estrategias para un aprendizaje más práctico y profundo.

**Participantes:** Los docentes de la institución educativa Daniel Alcides Carrión de Huánuco.

1. Tiempo: 5 horas pedagógicas.

2. Fecha: abril 2022

**Contenido.**

- ¿Qué es ser líder?: Conceptos básicos del liderazgo.
- Trabajo en equipo: Elementos facilitadores y cómo implementarlos en el día a día.
- Administración del tiempo: Principios básicos para eliminar distracciones y generar resultados en lo prioritario.
- El canal de flujo: Cómo generar mayor compromiso en las personas sin necesidad de castigos, sanciones o amenazas.
- Establecimiento de metas.
- La importancia del Grupo y la Organización.
- El consenso y la Tolerancia.
- Los tipos de Liderazgo y Organización.

**Medios y materiales.**

- Retroproyector.
- PC.
- Equipo de sonido.
- Hojas para dinámicas.
- Pizarra, plumones, mota.
- Vídeos.
- Diapositivas.

**METODOLOGÍA**

Para la ejecución del Programa clima organizacional se consideraron las siguientes actividades:

- Se selecciona la modalidad de ejecución de talleres como

parte práctica sin obviar la parte teórica.

- Se realiza la coordinación con la psicóloga organizacional para la selección de los temas y actividades a tratarse en los talleres.
- Se solicita la autorización y apoyo necesario a los directivos de la institución donde se aplicará el trabajo de investigación.
- Se realiza un cronograma de talleres considerando fechas y horas donde exista el compromiso de contar con la participación de todos los trabajadores, cada taller tuvo una duración de 5 horas pedagógicas.
- Además, la invitación se hace en forma personal a cada trabajador para lograr su participación en cada una de las jornadas.
- Durante los talleres se proponen diferentes dinámicas rompehielos y permitir la participación, mediante la sensibilización para obtener un clima armonioso y de interacción.
- Mediante los trabajos de grupos, discusiones, reflexiones, análisis, lluvia de ideas, además de las conclusiones llevadas a la plenaria se logrará un trabajo de participación y experiencias, el cual permitirá profundas reflexiones.
- Al finalizar cada jornada se realiza la autoevaluación y compromisos personales relacionándolos con los temas tratados.
- Además, debemos mencionar que en cada taller tuvimos un

break de 20 minutos, espacio que nos permitió degustar un bocadito e interactuar con los participantes para fortalecer las relaciones interpersonales y así recoger información de cómo ajustar ciertas características para mejorar el desarrollo del programa.

## **EVALUACIÓN**

Durante el desarrollo del programa se realizará la evaluación por los capacitadores e investigadores para ir mejorando la aplicación del mismo.

## ANEXO 10



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



## HOJA DE INSTRUCCIONES PARA LA EVALUACIÓN

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>RELEVANCIA</b>  El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
<b>COHERENCIA</b>  El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem tiene relación lógica con la dimensión.
<b>SUFICIENCIA</b>  Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total.
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes.
	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una

<p style="text-align: center;"><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas.</p>		<p>modificación muy grande en el uso de las palabras que utilizan de acuerdo a su significado o por la ordenación de los mismos.</p>
	3. Moderado nivel	<p>Se requiere una modificación muy específica de algunos términos de ítem.</p>
	4. Alto nivel	<p>El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.</p>





## ANEXO 11 VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR LOS EXPERTOS

### UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN ESCUELA DE POSGRADO



#### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO (GESTIÓN PEDAGÓGICA)

Nombre del experto: Dr. Lester Froilan Salinas Ordoñez

Especialidad: Educación

***“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”***

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>PLANIFICACIÓN CURRICULAR</b>	Cuenta con un Plan Anual actualizado y diversificado.	4	4	4	4
	Empleas diferentes materiales educativos y estrategias durante el desarrollo de la clase.	4	4	4	4
	Haces uso de los recursos tecnológicos con los que cuenta la institución.	4	4	4	4
	Al iniciar la sesión de aprendizaje señalas lo que quieres lograr.	4	4	4	4
	Emplea sesión de aprendizaje permanentemente	4	4	4	4
	Tomas en cuenta hechos y sucesos de la localidad durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje.	4	4	4	4
	Tienes dominio de los conocimientos de su área curricular.	4	4	4	4
	Respetas los estilos de aprendizaje de tus estudiantes	4	4	4	4
	Respetas las características individuales y evolutivas de tus estudiantes.	4	4	4	4
	Tomas en cuenta las características socioculturales de tus estudiantes	4	4	4	4

<b>EJECUCIÓN DEL PROCESO DE APRENDIZAJE</b>	Motiva a los estudiantes desde el inicio hasta el final.	4	4	4	4
	Promueves trabajos colaborativos y cooperativos entre tus estudiantes	4	4	4	4
	Formula predicciones, hipótesis referidas al tema o texto propuesto.	4	4	4	4
	Organiza capacitaciones, actualizaciones y pasantías para los docentes.	4	4	4	4
	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	4	4	4	4
	Constata que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje.	4	4	4	4
	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados en sus estudiantes	4	4	4	4
	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	4	4	4	4
	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función a los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	4	4	4	4
<b>EVALUACIÓN CURRICULAR</b>	Propones actividades de aprendizaje que involucran procesos de selección, registro y organización de información relevante.	4	4	4	4
	Ejecutas procesos de retroalimentación a tus	4	4	4	4

estudiantes				
Evalúas aspectos que no has desarrollado durante clase.	4	4	4	4
Propicias procesos meta cognitivos en tus estudiantes.	4	4	4	4
Empleas instrumentos de evaluación para el recojo de información.	4	4	4	4
Promueves procesos de autoevaluación	4	4	4	4
Comunicas a tus estudiantes cuándo vas a evaluar y que vas evaluar.	4	4	4	4
Cuando evalúas a tus estudiantes estos se muestran tranquilos y seguros.	4	4	4	4
Compartes los resultados de la evaluación en aula y haces un análisis de esto con tus estudiantes.	4	4	4	4
Las preguntas que planteas en los instrumentos de evaluación son entendibles y claros para tus estudiantes	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:**

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

  
Firma del experto



## UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN ESCUELA DE POSGRADO



### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO (GESTIÓN PEDAGÓGICA)

Nombre del experto: Dr. Agustín Rufino Rojas Flores

Especialidad: Educación

**“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”**

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>PLANIFICACIÓN CURRICULAR</b>	Cuenta con un Plan Anual actualizado y diversificado.	4	4	4	4
	Empleas diferentes materiales educativos y estrategias durante el desarrollo de la clase.	4	4	4	4
	Haces uso de los recursos tecnológicos con los que cuenta la institución.	4	4	4	4
	Al iniciar la sesión de aprendizaje señalas lo que quieres lograr.	4	4	4	4
	Emplea sesión de aprendizaje permanentemente	4	4	4	4
	Tomas en cuenta hechos y sucesos de la localidad durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje.	4	4	4	4
	Tienes dominio de los conocimientos de su área curricular.	4	4	4	4
	Respetas los estilos de aprendizaje de tus estudiantes	4	4	4	4
	Respetas las características individuales y evolutivas de tus estudiantes.	4	4	4	4
	Tomas en cuenta las características socioculturales de tus estudiantes	4	4	4	4

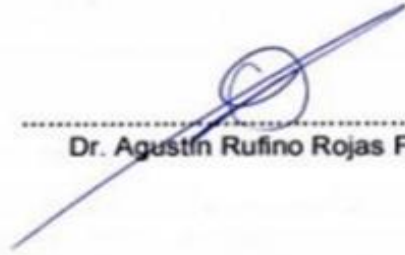
<b>EJECUCIÓN DEL PROCESO DE APRENDIZAJE</b>	Motiva a los estudiantes desde el inicio hasta el final.	4	4	4	4
	Promueves trabajos colaborativos y cooperativos entre tus estudiantes	4	4	4	4
	Formula predicciones, hipótesis referidas al tema o texto propuesto.	4	4	4	4
	Organiza capacitaciones, actualizaciones y pasantías para los docentes.	4	4	4	4
	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	4	4	4	4
	Constata que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje.	4	4	4	4
	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados en sus estudiantes	4	4	4	4
	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	4	4	4	4
	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función a los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	4	4	4	4
<b>EVALUACIÓN CURRICULAR</b>	Propones actividades de aprendizaje que involucran procesos de selección, registro y organización de información relevante.	4	4	4	4
	Ejecutas procesos de retroalimentación a tus	4	4	4	4

estudiantes				
Evalúas aspectos que no has desarrollado durante clase.	4	4	4	4
Propicias procesos meta cognitivos en tus estudiantes.	4	4	4	4
Empleas instrumentos de evaluación para el recojo de información.	4	4	4	4
Promueves procesos de autoevaluación	4	4	4	4
Comunicas a tus estudiantes cuándo vas a evaluar y que vas evaluar.	4	4	4	4
Cuando evalúas a tus estudiantes estos se muestran tranquilos y seguros.	4	4	4	4
Compartes los resultados de la evaluación en aula y haces un análisis de esto con tus estudiantes.	4	4	4	4
Las preguntas que planteas en los instrumentos de evaluación son entendibles y claros para tus estudiantes	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:**

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

.....  
  
 Dr. Agustín Rufino Rojas Flores



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO (GESTIÓN PEDAGÓGICA)**

Nombre del experto: Dr. Jesús Arturo Ortiz Morote

Especialidad: Educación

***“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”***

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>ÍTEM</b>	<b>RELEVANCIA</b>	<b>COHERENCIA</b>	<b>SUFICIENCIA</b>	<b>CLARIDAD</b>
<b>PLANIFICACIÓN CURRICULAR</b>	Cuenta con un Plan Anual actualizado y diversificado.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
	Empleas diferentes materiales educativos y estrategias durante el desarrollo de la clase.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
	Haces uso de los recursos tecnológicos con los que cuenta la institución.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
	Al iniciar la sesión de aprendizaje señalas lo que quieres lograr.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
	Emplea sesión de aprendizaje permanentemente	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
	Tomas en cuenta hechos y sucesos de la localidad durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
	Tienes dominio de los conocimientos de su área curricular.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
	Respetas los estilos de aprendizaje de tus estudiantes	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
	Respetas las características individuales y evolutivas de tus estudiantes.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
	Tomas en cuenta las características socioculturales de tus estudiantes	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>

<b>EJECUCIÓN DEL PROCESO DE APRENDIZAJE</b>	Motiva a los estudiantes desde el inicio hasta el final.	4	4	4	4
	Promueves trabajos colaborativos y cooperativos entre tus estudiantes	4	4	4	4
	Formula predicciones, hipótesis referidas al tema o texto propuesto.	4	4	4	4
	Organiza capacitaciones, actualizaciones y pasantías para los docentes.	4	4	4	4
	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	4	4	4	4
	Constata que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje.	4	4	4	4
	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados en sus estudiantes	4	4	4	4
	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	4	4	4	4
	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función a los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	4	4	4	4
	<b>EVALUACIÓN CURRICULAR</b>	Propones actividades de aprendizaje que involucran procesos de selección, registro y organización de información relevante.	4	4	4
Ejecutas procesos de retroalimentación a tus		4	4	4	4




estudiantes				
Evalúas aspectos que no has desarrollado durante clase.	4	4	4	4
Propicias procesos meta cognitivos en tus estudiantes.	4	4	4	4
Empleas instrumentos de evaluación para el recojo de información.	4	4	4	4
Promueves procesos de autoevaluación	4	4	4	4
Comunicas a tus estudiantes cuándo vas a evaluar y que vas evaluar.	4	4	4	4
Cuando evalúas a tus estudiantes estos se muestran tranquilos y seguros.	4	4	4	4
Compartes los resultados de la evaluación en aula y haces un análisis de esto con tus estudiantes.	4	4	4	4
Las preguntas que planteas en los instrumentos de evaluación son entendibles y claros para tus estudiantes	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:**

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )



Firma del experto



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
ESCUELA DE POSGRADO**



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO (GESTIÓN PEDAGÓGICA)**

Nombre del experto: Mg. Teófilo Miguel Pineda Claudio      Especialidad: Educación

***“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”***

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>PLANIFICACIÓN CURRICULAR</b>	Cuenta con un Plan Anual actualizado y diversificado.	4	4	4	4
	Empleas diferentes materiales educativos y estrategias durante el desarrollo de la clase.	4	4	4	4
	Haces uso de los recursos tecnológicos con los que cuenta la institución.	4	4	4	4
	Al iniciar la sesión de aprendizaje señalas lo que quieres lograr.	4	4	4	4
	Emplea sesión de aprendizaje permanentemente	4	4	4	4
	Tomas en cuenta hechos y sucesos de la localidad durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje.	4	4	4	4
	Tienes dominio de los conocimientos de su área curricular.	4	4	4	4
	Respetas los estilos de aprendizaje de tus estudiantes	4	4	4	4
	Respetas las características individuales y evolutivas de tus estudiantes.	4	4	4	4
	Tomas en cuenta las características socioculturales de tus estudiantes	4	4	4	4

<b>EJECUCIÓN DEL PROCESO DE APRENDIZAJE</b>	Motiva a los estudiantes desde el inicio hasta el final.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
	Promueves trabajos colaborativos y cooperativos entre tus estudiantes	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
	Formula predicciones, hipótesis referidas al tema o texto propuesto.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
	Organiza capacitaciones, actualizaciones y pasantías para los docentes.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
	Constata que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados en sus estudiantes	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función a los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
<b>EVALUACIÓN CURRICULAR</b>	Propones actividades de aprendizaje que involucran procesos de selección, registro y organización de información relevante.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
	Ejecutas procesos de retroalimentación a tus	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>

estudiantes				
Evalúas aspectos que no has desarrollado durante clase.	4	4	4	4
Propicias procesos meta cognitivos en tus estudiantes.	4	4	4	4
Empleas instrumentos de evaluación para el recojo de información.	4	4	4	4
Promueves procesos de autoevaluación	4	4	4	4
Comunicas a tus estudiantes cuándo vas a evaluar y que vas evaluar.	4	4	4	4
Cuando evalúas a tus estudiantes estos se muestran tranquilos y seguros.	4	4	4	4
Compartes los resultados de la evaluación en aula y haces un análisis de esto con tus estudiantes.	4	4	4	4
Las preguntas que planteas en los instrumentos de evaluación son entendibles y claros para tus estudiantes	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:**

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )



Firma del experto



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO (GESTIÓN PEDAGÓGICA)**

Nombre del experto: Mr. Bernardino Roling Minaya Martel

Especialidad: Educación

*“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
PLANIFICACIÓN CURRICULAR	Cuenta con un Plan Anual actualizado y diversificado.	4	4	4	4
	Empleas diferentes materiales educativos y estrategias durante el desarrollo de la clase.	4	4	4	4
	Haces uso de los recursos tecnológicos con los que cuenta la institución.	4	4	4	4
	Al iniciar la sesión de aprendizaje señalas lo que quieres lograr.	4	4	4	4
	Emplea sesión de aprendizaje permanentemente	4	4	4	4
	Tomas en cuenta hechos y sucesos de la localidad durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje.	4	4	4	4
	Tienes dominio de los conocimientos de su área curricular.	4	4	4	4
	Respetas los estilos de aprendizaje de tus estudiantes	4	4	4	4
	Respetas las características individuales y evolutivas de tus estudiantes.	4	4	4	4
Tomas en cuenta las características socioculturales de tus estudiantes	4	4	4	4	

<b>EJECUCIÓN DEL PROCESO DE APRENDIZAJE</b>	Motiva a los estudiantes desde el inicio hasta el final.	4	4	4	4
	Promueves trabajos colaborativos y cooperativos entre tus estudiantes	4	4	4	4
	Formula predicciones, hipótesis referidas al tema o texto propuesto.	4	4	4	4
	Organiza capacitaciones, actualizaciones y pasantías para los docentes.	4	4	4	4
	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	4	4	4	4
	Constata que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje.	4	4	4	4
	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados en sus estudiantes	4	4	4	4
	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	4	4	4	4
	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función a los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	4	4	4	4
<b>EVALUACIÓN CURRICULAR</b>	Propones actividades de aprendizaje que involucran procesos de selección, registro y organización de información relevante.	4	4	4	4
	Ejecutas procesos de retroalimentación a tus	4	4	4	4

estudiantes				
Evalúas aspectos que no has desarrollado durante clase.	4	4	4	4
Propicias procesos meta cognitivos en tus estudiantes.	4	4	4	4
Empleas instrumentos de evaluación para el recojo de información.	4	4	4	4
Promueve procesos de autoevaluación	4	4	4	4
Comunicas a tus estudiantes cuándo vas a evaluar y que vas evaluar.	4	4	4	4
Cuando evalúas a tus estudiantes estos se muestran tranquilos y seguros.	4	4	4	4
Compartes los resultados de la evaluación en aula y haces un análisis de esto con tus estudiantes.	4	4	4	4
Las preguntas que planteas en los instrumentos de evaluación son entendibles y claros para tus estudiantes	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:**

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

  
 \_\_\_\_\_  
**Firma del experto**

## NOTA BIOGRÁFICA

ADINA VICENTA POZO HILARIO Nació en la provincia de Oyón (Perú) el 6 de junio de 1987, en un hogar conformado por su padre Norman Andrés Pozo Garay, su madre Eva Martha Hilario Campos y 6 hermanos. A su temprana edad, su familia decidió establecerse en el distrito de Pillco Marca, provincia y región Huánuco con la finalidad de favorecer los estudios de sus hijos. Cursó sus estudios primarios y secundarios en la Institución Educativa “Juan Velasco Alvarado” culminando satisfactoriamente en el año 2003. Desde niña admiró la labor de sus maestros, por lo que quiso hacer realidad su sueño de ser maestra. El 2004 inició su estudio superior en la Universidad Hermilio Valdizán, donde obtuvo el título de Licenciada en Educación en la especialidad de Ciencias Histórico Sociales y Geográficas. Inició su labor como maestra de Ciencias Sociales el 2012, en la Institución Educativa “Julio Benavides Sanguinetti” – Ambo y posteriormente trabajó en diferentes instituciones educativas, hasta que obtuvo su nombramiento en el colegio “Daniel Alcides Carrión” del distrito de Codo del Pozuzo, provincia de Puerto Inca, región Huánuco, en donde tuvo la oportunidad de ser directora encargada por un año en dicha institución, esta experiencia le motivó realizar sus estudios de Maestría en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo en la UNHEVAL. Actualmente se encuentra laborando en la Institución Educativa “Cesar Vallejo” del distrito de Cáhuac, Provincia de Yarowilca, región Huánuco. Es una mujer con muchos valores, dedicada y comprometida con la educación de los jóvenes estudiantes, por eso le gusta leer e investigar para innovar su práctica pedagógica.





"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"  
 UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN - HUÁNUCO  
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
 UNIDAD DE POSGRADO



Al Servicio de la Sociedad con una Educación de Calidad

## ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma del Microsoft Teams de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, siendo las 13:00h, del día 13 DE DICIEMBRE DE 2022 ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Lester Froilán SALINAS ORDOÑEZ  
 Mg. Jorge Boyle CHAVEZ ALBORNOZ  
 Mg. Orlando HERRERA SOLORIZANO

Presidente  
 Secretario  
 Vocal

Asesor de tesis: Dr. Orlando ASCAYO LEÓN (Resolución N° 0568-2022-UNHEVAL-FCE/D)

La aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, Doña Adina Vicenta POZO HILARIO.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulada: **PROGRAMA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DANIEL ALCIDES CARRIÓN, HUÁNUCO – 2022.**

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de DIECISIETE (17),  
 Equivalente a MUY BUENO, por lo que se declara APROBADA  
 (Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente ACTA en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 14:30 horas de 13 de diciembre de 2022:

.....  
 PRESIDENTE  
 DNI N° 40549762

.....  
 SECRETARIO  
 DNI N° 82449020

.....  
 VOCAL  
 DNI N° 72971238

Leyenda:  
 19 a 20: Excelente  
 17 a 18: Muy Bueno  
 14 a 16: Bueno

(RESOLUCIÓN N° 2551-2022-UNHEVAL-FCE/D)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

UNIDAD DE POSGRADO DE EDUCACIÓN



## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

**Dr. Zósimo Pedro Jacha Ayala**

### HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **PROGRAMA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DANIEL ALCIDES CARRIÓN, HUÁNUCO – 2022**, realizada por la Maestría en Educación, Mención en Gestión y Planeamiento Educativo **Adina Vicenta POZO HILARIO**, cuenta con un **índice de similitud del 20%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias, además de presentar un índice de similitud menor al 30% establecido en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Cayhuayna, 01 de diciembre de 2022.



**DR. ZÓSIMO PEDRO JACHA AYALA**  
**PRESIDENTE DE LA CUNET**  
**UNIDAD DE POSGRADO – EDUCACIÓN**

NOMBRE DEL TRABAJO

**PROGRAMA DEL CLIMA ORGANIZACION  
AL EN LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LO  
S DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUC  
ATIVA DANIEL ALCIDES CARRIÓN, HUÁ  
NUCO - 2022**

AUTOR

**Adina Vicenta POZO HILARIO**

RECUENTO DE PALABRAS

**14622 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**79659 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**68 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**656.5KB**

FECHA DE ENTREGA

**Dec 1, 2022 4:27 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Dec 1, 2022 4:28 PM GMT-5**

### ● 20% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos:

- 19% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado



## AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

### 1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

<b>Pregrado</b>		<b>Segunda Especialidad</b>		<b>Posgrado:</b>	Maestría	<input checked="" type="checkbox"/>	Doctorado	
-----------------	--	-----------------------------	--	------------------	----------	-------------------------------------	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

<b>Facultad</b>	
<b>Escuela Profesional</b>	
<b>Carrera Profesional</b>	
<b>Grado que otorga</b>	
<b>Título que otorga</b>	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

<b>Facultad</b>	
<b>Nombre del programa</b>	
<b>Título que Otorga</b>	

Posgrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

<b>Nombre del Programa de estudio</b>	MAESTRÍA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
<b>Grado que otorga</b>	MAESTRO EN EDUCACIÓN, MECIÓN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

### 2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

<b>Apellidos y Nombres:</b>	POZO HILARIO ADINA VICENTA							
<b>Tipo de Documento:</b>	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte		C.E.		<b>Nro. de Celular:</b>	942233029
<b>Nro. de Documento:</b>	44921132					<b>Correo Electrónico:</b>	adinapozo@gmail.com	

<b>Apellidos y Nombres:</b>								
<b>Tipo de Documento:</b>	DNI		Pasaporte		C.E.		<b>Nro. de Celular:</b>	
<b>Nro. de Documento:</b>						<b>Correo Electrónico:</b>		

<b>Apellidos y Nombres:</b>								
<b>Tipo de Documento:</b>	DNI		Pasaporte		C.E.		<b>Nro. de Celular:</b>	
<b>Nro. de Documento:</b>						<b>Correo Electrónico:</b>		

### 3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos** según **DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

<b>¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?:</b> (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	<b>SI</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>NO</b>			
<b>Apellidos y Nombres:</b>	ASCAYO LEÓN ORLANDO			<b>ORCID ID:</b>	0000-0002-5907-5432	
<b>Tipo de Documento:</b>	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte		<b>Nro. de documento:</b>	41722427

### 4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los **Apellidos y Nombres** completos según **DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

<b>Presidente:</b>	SALINAS ORDOÑES LESTER FROILAN
<b>Secretario:</b>	CHAVEZ ALBORNOZ JORGE BOYLE
<b>VOCAL:</b>	HERRERA SOLORZANO ORLANDO
<b>Vocal:</b>	
<b>Vocal:</b>	
<b>Accesitario</b>	


**5. Declaración Jurada:** (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

<b>a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado:</b> (Ingrese el título tal y como está registrado en el <b>Acta de Sustentación</b> )
PROGRAMA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DANIEL ALCIDES CARRIÓN, HUÁNUCO – 2022
<b>b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de:</b> (tal y como está registrado en <b>SUNEDU</b> )
MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO.
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

**6. Datos del Documento Digital a Publicar:** (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

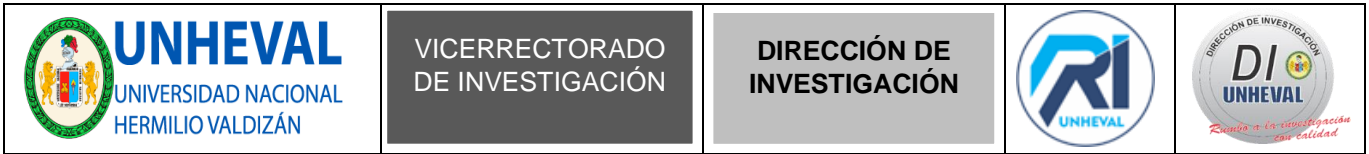
Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el <b>Acta de Sustentación</b> )			2022			
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis Formato Artículo	<input type="checkbox"/>	Tesis Formato Patente de Invención	<input type="checkbox"/>
	Trabajo de Investigación	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>	Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos	<input type="checkbox"/>
	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>	Otros (especifique modalidad)	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	CLIMA ORGANIZACIONAL	PROGRAMA	GESTIÓN PEDAGÓGICA
---	-------------------------	----------	--------------------

Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	<input checked="" type="checkbox"/>	Condición Cerrada (*)	<input type="checkbox"/>
	Con Periodo de Embargo (*)	<input type="checkbox"/>	Fecha de Fin de Embargo:	<input type="text"/>



¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input checked="" type="checkbox"/>
Información de la Agencia Patrocinadora:	<input type="text"/>			

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



### 7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

 <b>Firma:</b>		
<b>Apellidos y Nombres:</b>	POZO HILARIO ADINA VICENTA	<b>Huella Digital</b>
<b>DNI:</b>	44921132	
<b>Firma:</b>		
<b>Apellidos y Nombres:</b>		<b>Huella Digital</b>
<b>DNI:</b>		
<b>Firma:</b>		
<b>Apellidos y Nombres:</b>		<b>Huella Digital</b>
<b>DNI:</b>		
<b>Fecha:</b> 10/02/2023		

### Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una **X** en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.