



REPERCUSIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA COMERCIO 32 MHC DE JULIACA 2016

IMPACT OF THE ORGANIZATIONAL CLIMATE ON THE PEDAGOGICAL MANAGEMENT OF THE SECONDARY EDUCATIONAL INSTITUTION TRADE 32 MHC DE JULIACA 2016

Adolfo Ordoñez Calsin^{1,*}

¹Universidad Nacional del Altiplano, Escuela de Posgrado, Av Sesquicentenario N° 1154, - Puno.
yoniprensa@gmail.com

RESUMEN

La investigación, se ejecutó debido a que se observa la existencia de grupos de docentes organizados y discrepantes con principios ideológicos políticos, intereses personales, actitudes que distraen en la responsabilidad pedagógica; lo realizamos para determinar la repercusión del clima organizacional en la gestión pedagógica; y la población de estudio es el total de directivos y docentes, corresponde al método descriptivo utilizando la técnica de la encuesta, y para la prueba estadística el Chi cuadrado; concluyendo, que el clima organizacional sí repercute significativamente en la gestión pedagógica de la Institución Educativa Secundaria Comercio 32 MHC de Juliaca en el año 2016. Del resultado final, los encuestados han manifestado que la estructura organizacional, los niveles de responsabilidad y las relaciones sociales es una característica del plantel educativo que a veces se pone en práctica en la institución educativa, este hecho influye en los resultados de la gestión pedagógica, se nota un clima organizacional discrepante, desgastado, de constantes contradicciones, dejando a un lado las buenas relaciones sociales y la responsabilidad que debería de existir, esto hace un efecto negativo en los resultados de la gestión pedagógica. "un clima negativo destruirá el ambiente de trabajo, lo cual ocasiona situaciones de conflicto, estados de desinterés, apatía, bajo rendimiento y una mala calidad en los servicios otorgados.

Palabras clave: clima organizacional, gestión pedagógica, institución educativa, repercusión, significativamente.

ABSTRACT

The research was carried out due to the existence of organized and dissenting groups of teachers with ideological political principles, personal interests, attitudes that distract pedagogical responsibility; we do it to determine the impact of the organizational climate on pedagogical management; and the study population is the total of managers and teachers, it corresponds to the descriptive method using the technique of the survey, and for the statistical test the Chi square; concluding that the organizational climate does have a significant impact on the pedagogical management of the Secondary Educational Institution 32 MHC of Juliaca in the year 2016. Of the final result, respondents have stated that the organizational structure, levels of responsibility and social relations is a characteristic of the educational establishment that is sometimes put into practice in the educational institution, this fact influences the results of the pedagogical management, we can see a different organizational climate, worn out, of constant contradictions, leaving aside the good social relations and the responsibility that should exist, this has a negative effect on the results of pedagogical management. "A negative climate will destroy the work environment, which leads to situations of conflict, states of disinterest, apathy, poor performance and poor quality of services" (Salinas, 1994).

Keywords: Organizational climate, pedagogical management, educational institution, repercussion, significantly.

*Autor para Correspondencia: yoniprensa@gmail.com





INTRODUCCIÓN

El clima organizacional (CO), constituye de hecho la personalidad de una organización en el sentido de que éste está formado por una multitud de dimensiones que componen su configuración global. En efecto, se reconoce que el clima condiciona el comportamiento de un individuo (Álvarez, 2001). Según diversos autores el CO se puede definir como, un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los trabajadores (Brow y Moberg, 1990), giran alrededor de factores organizacionales puramente objetivos como estructura, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo (Dessler, 1993), el clima no se ve ni se toca, pero es algo real dentro de la organización que está integrado por una serie de elementos que condicionan el tipo de clima en el que laboran los empleados, lo identificamos como el ambiente que se vive en la empresa en un momento determinado, en donde puede resultar agradable o desagradable trabajar (Litwin y Stringer, 1968), por lo tanto el efecto final es el comportamiento organizacional que es producto del comportamiento humano en las organizaciones, en realidad organizaciones no son las que muestran determinados comportamientos, sino las personas y los grupos que participan y actúan en ellas (Chiavenato, 2009); a este tipo de actitudes de comportamiento humano se le denomina un clima que puede ser positivo o negativo, en ambos resultados van a tener una repercusión en el ambiente laboral donde se encuentran, “si existe un clima positivo, el cumplimiento de los objetivos y la implementación de los procesos de gestión serán exitosos; de lo contrario, un clima negativo destruirá el ambiente de trabajo, lo cual ocasiona situaciones de conflicto, estados de desinterés, apatía, bajo rendimiento y una mala calidad en los servicios otorgados” (Salinas, 1994). El CO constituye uno de los factores determinantes de los procesos organizativos, de gestión, cambio e innovación. Adquiere relevancia por su repercusión inmediata, tanto en los procesos como en los resultados, lo cual incide directamente en la calidad del propio sistema y su desarrollo (Marchant, 2005), un clima organizacional bien estructurado y con un perfil satisfactorio puede hacer de una organización una organización exitosa. Ésta será valorada por los trabajadores, que a la vez trabajarán con agrado, compromiso y satisfacción. Toda máquina funciona por sus engranajes, si estos están desgastados, es difícil que la máquina funcione. En las organizaciones, si su principal capital, que son las personas, no se sienten satisfechos con el ambiente que los acoge para sus labores diarias, es difícil que trabajen productiva, eficientemente y con calidad (Arancibia, 2005).

Las características del sistema organizacional generan un determinado clima organizacional, este repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento, este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc. (Litwin y Stinger, 1968). En un CO se debe tener en cuenta tres ejes fundamentales; la estructura organizacional, la responsabilidad del recurso humano y la relaciones sociales. La estructura organizacional es la forma en que las actividades se dividen, se ordenan, se distribuyen, se organizan y se establecen las interrelaciones de autoridad y comunicación. Para ello, es necesario realizar con anterioridad una correcta división del trabajo, definir como se agruparán las tareas, cómo estas se interrelacionarán e integrarán entre sí (Gestio, 2015). Esta dimensión engloba todo lo referente a las reglas, procedimientos y niveles jerárquicos dentro de una organización. La estructura de una empresa puede condicionar la percepción que los colaboradores tienen sobre su centro de trabajo (Litwin y Stringer, 1968). La responsabilidad es aquella cualidad de la acción que hace posible que a las personas se les pueda demandar que actúen moralmente. Puesto que





los hombres y las mujeres son responsables de sus actos, se les puede pedir cuentas de por qué los hacen y también de los efectos que de estas acciones se derivan para las otras personas o para la naturaleza (Escámez y Gil, 2001), las cosas cambian con el aumento de la autonomía y de la responsabilidad individual, porque el imperativo ya no viene de Dios, ni de la religión, ni del estado, ni de la sociedad, sino del mismo individuo, de acuerdo con el imperativo categórico de Kant (Morín, 2005). Y referente a las relaciones sociales todas las personas establecemos numerosas relaciones a lo largo de nuestra vida, y a través de ellas, intercambiamos formas de sentir y de ver la vida; también compartimos necesidades, intereses y afectos. Resulta increíble que día a día, podamos relacionarnos con tantas personas considerando que, cada persona es un mundo (Sánchez, 2008).

Por otro lado la Gestión Pedagógica (GP) es el proceso participativo, planificado y organizado por medio del cual el director, como líder pedagógico y gerente del centro educativo, guía, anima, motiva e involucra a la comunidad educativa a aunar esfuerzos y voluntades en función de lograr que todos los estudiantes aprendan para la vida (Freeman, 1994) y la (GP) se puede definir: como el conjunto de acciones y procesos de planificación curricular, organización académica, ejecución de los procesos pedagógicos, control y evaluación, que deben orientarse al logro de los objetivos propuestos en el PEI y el PCI, garantizando mejorar el servicio y la calidad educativa (Montoya, 2010), son las prácticas recurrentes que permiten a la I.E asegurar la coherencia de su propuesta curricular con el PEI, el marco nacional de la política educativa y las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes. Ello incluye el diseño de una propuesta curricular, su puesta en práctica en el proceso de enseñanza-aprendizaje en las aulas, su evaluación y retroalimentación, y a partir de las experiencias, la observación reflexión del trabajo en el aula con los docentes (Minedu, 2012), es un proceso que garantiza la coordinación, orientación, regulación y evaluación de las acciones didácticas y de carácter socio-psico-pedagógicas que realiza el colectivo mediante un trabajo metodológico y el trabajo personalizado a través de cuya relación se manifiesta la dialéctica que determina el carácter consiente, sistémico e integrador de este proceso de formación integral de los estudiantes (Batista, 2007), corresponde a la gestión de los procesos educativos, programación curricular sistema de evaluación, estrategias didácticas, es la ejecución de las diferentes propuestas en el campo pedagógico (Almeida, 2003), es el eje central del proceso educativo. (Namo, 1998), es el campo teórico y praxiológico en función de la peculiar naturaleza de la educación, como práctica política y cultural comprometida con la formación de los valores éticos que orientan el pleno ejercicio de la ciudadanía y la sociedad democrática. (Sander, 2002), es la encargada de supervisar las políticas educativas, así como orientar y aplicar estrategias para mejorar la calidad de la educación de las I.EE: Supervisión Educativa a las I.EE. de su ámbito, adecuación de los currículos, desarrollo de programas educativos de actualización, programas de promoción comunal, promoción estudiantil, identidad cultural, investigación educativa y otras de carácter pedagógico (Drep-UgelP, 2016). Por lo tanto la responsabilidad del director es garantizar que la institución escolar cumpla su finalidad educativa, que eduque, el director sea un administrador eficaz o un hábil planificador (Almeida, 2003). La gestión educativa debe ser interactiva entre todos los agentes que participan en el desarrollo institucional, debiendo realizarse una agresiva aplicación de la informatización de sus procesos, con gran énfasis descentralista y criterios compensatorios para aquellas zonas marginales que por carencia de oportunidades y recursos no les sea posible un desarrollo autónomo (Alvarado, 1999). Es necesario considerar las dimensiones de la (GP): Panta (2010) menciona como dimensiones a la planificación curricular, recursos didácticos, capacidades didácticas. MINEDU (2012) Señala; a) El Currículo que





consiste en programaciones sistematizadas en el proyecto curricular institucional, adecuación y contextualización del currículo, competencias, capacidades, actitudes, su organización, secuenciación y diversificación curricular. b) Estrategias metodológicas y didácticas que consiste en, diseño de estrategias, planeación didáctica, capacitación y actualización de docentes, directores. c) Evaluación de los aprendizajes que considera a los instrumentos, procedimientos, y criterios de evaluación, seguimiento de los aprendizajes, decisiones para la mejora de los aprendizajes; d) Uso de Materiales y recursos didácticos, se considera a los medios didácticos (visuales, audiovisuales), equipamiento de aulas con tecnologías de la información y la comunicación. e) Participación de los agentes educativos en las actividades de la institución, departamentos y órganos colegiados, tutoría y orientación del alumnado, integración y atención a las familias, comunicación y sistema de relaciones con la comunidad educativa, trabajo en equipo, conocimiento y cumplimiento de normativa.

EL Currículo Nacional de la Educación Básica establece los aprendizajes que se espera logren los estudiantes como resultado de su formación básica, en concordancia con los fines y principios de la educación peruana, el Proyecto Educativo Nacional y los objetivos de la Educación Básica. En ese sentido, el Currículo Nacional de la Educación Básica prioriza los valores y la educación ciudadana de los estudiantes para poner en ejercicio sus derechos y deberes, así como el desarrollo de competencias que les permitan responder a las demandas de nuestro tiempo apuntando al desarrollo sostenible (MINEDU, 2017). Una estrategia didáctica “es el conjunto de procedimientos, apoyados en técnicas de enseñanza, que tienen por objeto llevar a buen término la acción didáctica, es decir, alcanzar los objetivos de aprendizaje” (ITESM, 2010). Definen las estrategias de enseñanza “como los procedimientos o recursos utilizados por el agente de enseñanza para promover aprendizajes significativos”. Éstas se aplican en diferentes momentos: pre-instruccionales, co-instruccionales y pos-instruccionales. Mayer (1984), Shuell (1988), West, Farmer y Wolff (1991), (Díaz y Hernández 1999). La evaluación de los aprendizajes en la Educación Básica Regular es un proceso continuo y sistemático, mediante el cual se observa, recoge, describe, procesa y analiza los logros, avances y/o dificultades del aprendizaje, con la finalidad de reflexionar, emitir juicios de valor y tomar decisiones oportunas y pertinentes para mejorar los procesos pedagógicos. (MINEDU, 2005). Y en cuanto al uso de materiales y recursos didácticos; las TIC se han venido estudiando desde la perspectiva de los materiales o recursos didácticos que favorecen el desarrollo curricular de diferentes áreas de aprendizaje. El autor los clasifica así: Recursos TIC de información (RI), “permiten disponer de datos de forma actualizada en fuentes de información y formatos multimedia”; Recursos TIC de Colaboración (RC), “permiten participar en redes de profesionales, instituciones (Cacheiro, 2011). Es importante la participación de los agentes educativos en las actividades de la institución educativa, se considera la sociedad como aquel conjunto de individuos que comparten fines, conductas y cultura y que se relacionan interactuando entre sí, cooperativamente, para formar un grupo o una comunidad. (Bernabé y Mora, 2011).

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación se ejecutó en la Institución Educativa Secundaria Comercio 32 MHC del distrito de Juliaca, Provincia de San Román, Departamento de Puno, República del Perú, durante el año académico 2016; por ello se analiza la repercusión de la estructura organizacional en la gestión pedagógica de la institución educativa secundaria comercio 32 MHC.





Se consideró el total de la población como muestra, en razón de que la población es bastante reducida, por lo tanto nuestro tamaño de muestra es 94 personas entre directivos y docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercio 32 MHC de Juliaca, “El trabajo de investigación corresponde el método descriptivo - causal” (Charaja, 2011). Las técnicas e instrumentos de recolección de datos, ha sido la observación y el cuestionario técnica de recolección de información es la más utilizada para este tipo de investigaciones, situación que queda denotada a través de interrogantes relacionadas entre las dimensiones de las variables y sus indicadores, tanto para la variable “Y” es la variable gestión pedagógica, y la variable “X” es la variable clima organizacional.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El trabajo de investigación se enfoca en determinar la repercusión del clima organizacional en la gestión pedagógica de la Institución Educativa Comercio 32 MHC de Juliaca 2016; Primeramente presentamos los resultados en base al primer objetivo específico: Analizar la repercusión de la estructura organizacional en la gestión pedagógica de la institución educativa secundaria comercio 32 MHC.

Tabla 1. Resultados de estructura organizacional en la gestión pedagógica, en la I.E.S. Comercio 32 M.H.C. de Juliaca 2016.

Escala	Clima Organizacional				Gestión Pedagógica							
	Estructura Organizacional.		El Currículo.		Estrategias Metodológicas y Didácticas.		Uso De Materiales y Recursos Didácticos.		Participación de los Agentes Educativos.		Evaluación de los Aprendizajes.	
	F.	%	F.	%	F.	%	F.	%	F.	%	F.	%
Nunca	7	7,45%	2	2,13%	4	4,26%	9	9,57%	3	3,19%	1	1,06%
Casi Nunca	12	12,77%	6	6,38%	14	14,89%	24	25,53%	10	10,64%	13	13,83%
A Veces	39	41,49%	25	26,60%	29	30,85%	33	35,11%	30	31,91%	30	31,91%
Casi Siempre	28	29,79%	40	42,55%	36	38,30%	21	22,34%	34	36,17%	39	41,49%
Siempre	8	8,51%	21	22,34%	11	11,70%	7	7,45%	17	18,09%	11	11,70%
Total	94	100,00%	94	100,00%	94	100,00%	94	100,00%	94	100,00%	94	100,00%

El 100% de encuestados, el 41,49% manifiestan que la estructura organizacional es una característica del plantel educativo que solo a veces se pone en práctica en la institución educativa secundaria Comercio 32 MHC de Juliaca; mientras que el 29,79% indican casi siempre, asimismo el 12,77% señalan casi nunca, el 8,51% manifiesta siempre, y el 7,45% de los encuestados manifiestan que la estructura organizacional nunca se pone en práctica y estos resultados afecta en la Gestión Pedagógica, observamos que en ninguno de los resultados de las dimensiones de esta variable se muestra un porcentaje esperado del más del 50% (Tabla 1).

La estructura organizacional es la forma en que las actividades se dividen, se ordenan, se distribuyen, se organizan y se establecen las interrelaciones de autoridad y comunicación. Para ello, es necesario realizar con anterioridad una correcta división del trabajo, definir como se agruparán las tareas, cómo estas se interrelacionarán e integrarán entre sí (Gestio, 2015). Esta dimensión engloba todo lo referente a las reglas, procedimientos y niveles jerárquicos dentro de





una organización (Litwin y Stringer, 1968). En este caso lo que observamos es que la estructura Organizacional de la Institución Educativa está condicionando en los resultados de la gestión pedagógica del plantel educativo, “La estructura de una empresa puede condicionar la percepción que los colaboradores tienen sobre su centro de trabajo” (Litwin y Stringer, 1968). Las características del sistema organizacional generan un determinado clima organizacional, este repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento, este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc., (Litwin y Stinger, 1968). En el resultado obtenido y contrastación con las teorías presentadas, no se percibe un compromiso, ni satisfacción de parte de los profesionales en educación dentro de la estructura organizacional existen muchos factores que no se toma con agrado de parte del personal docente y claramente observamos que la estructura organizacional repercute de manera significativamente en la gestión pedagógica de la institución educativa secundaria comercio 32 MHC de Juliaca en el año académico 2016.

En seguida presentamos los resultados en base al segundo objetivo específico: Determinar la incidencia de los niveles de responsabilidad en la gestión pedagógica de la institución educativa secundaria comercio 32 MHC.

Tabla 2. Resultados de responsabilidad en la gestión pedagógica, en la I.E.S. Comercio 32 M.H.C. de Juliaca 2016.

Escala	Clima Organizacional				Gestión Pedagógica							
	Responsabilidad.		El Currículo.		Estrategias Metodológicas Y Didácticas.		Uso De Materiales Y Recursos Didácticos.		Participación De Los Agentes Educativos.		Evaluación De Los Aprendizajes.	
	F.	%	F.	%	F.	%	F.	%	F.	%	F.	%
Nunca	10	10,64%	2	2,13%	4	4,26%	9	9,57%	3	3,19%	1	1,06%
Casi Nunca	16	17,02%	6	6,38%	14	14,89%	24	25,53%	10	10,64%	13	13,83%
A Veces	29	30,85%	25	26,60%	29	30,85%	33	35,11%	30	31,91%	30	31,91%
Casi Siempre	21	22,34%	40	42,55%	36	38,30%	21	22,34%	34	36,17%	39	41,49%
Siempre	18	19,15%	21	22,34%	11	11,70%	7	7,45%	17	18,09%	11	11,70%
Total	94	100,00%	94	100,00%	94	100,00%	94	100,00%	94	100,00%	94	100,00%

Se observa que del 100% de encuestados, el 30,85% manifiestan que la responsabilidad es una característica de los docentes que solo a veces se pone en práctica en la Institución Educativa Secundaria Comercio 32 MHC de Juliaca; mientras que el 22,34% indican Casi siempre, asimismo el 19,15% señalan siempre, el 17,02% manifiesta casi nunca, y el 10,64% de los encuestados manifiestan que la estructura organizacional nunca se pone en práctica en dicha Institución Educativa, este hecho incide en la Gestión Pedagógica, observamos que en ninguno de los resultados de las dimensiones de esta variable se muestra un porcentaje esperado del más del 50% (Tabla 2).

La responsabilidad es aquella cualidad de la acción que hace posible que a las personas se les pueda demandar que actúen moralmente, puesto que los hombres y las mujeres son responsables de sus actos, se les puede pedir cuentas de por qué los hacen y también de los efectos que de





estas acciones se derivan para las otras personas o para la naturaleza (Escámez y Gil, 2001), las cosas cambian con el aumento de la autonomía y de la responsabilidad individual, porque el imperativo ya no viene de Dios, ni de la religión, ni del estado, ni de la sociedad, sino del mismo individuo, de acuerdo con el imperativo categórico de Kant (Morín, 2005), Si no hay eficiencia en el trabajo no hay calidad, y si no hay responsabilidad en el plantel educativo no se logrará un trabajo eficiente, esta actitud manifestado por los encuestados inciden en el resultado final en la gestión pedagógica, por lo tanto los niveles de responsabilidad inciden significativamente en la gestión pedagógica de la Institución educativa secundaria Comercio 32 MHC de Juliaca.

Tabla 3. Resultados de relaciones sociales en la gestión pedagógica, en la I.E.S. Comercio 32 MHC de Juliaca 2016.

Escala	Clima Organizacional				Gestión Pedagógica							
	Relaciones Sociales.		El Currículo.		Estrategias Metodológicas Y Didácticas.		Uso De Materiales Y Recursos Didácticos.		Participación De Los Agentes Educativos.		Evaluación De Los Aprendizajes.	
	F.	%	F.	%	F.	%	F.	%	F.	%	F.	%
Nunca	5	5,32%	2	2,13%	4	4,26%	9	9,57%	3	3,19%	1	1,06%
Casi Nunca	15	15,96%	6	6,38%	14	14,89%	24	25,53%	10	10,64%	13	13,83%
A Veces	33	35,11%	25	26,60%	29	30,85%	33	35,11%	30	31,91%	30	31,91%
Casi Siempre	25	26,60%	40	42,55%	36	38,30%	21	22,34%	34	36,17%	39	41,49%
Siempre	16	17,02%	21	22,34%	11	11,70%	7	7,45%	17	18,09%	11	11,70%
Total	94	100,00%	94	100,00%	94	100,00%	94	100,00%	94	100,00%	94	100,00%

El 100% de encuestados, se observa que el 35,11% manifiestan que las relaciones sociales es una característica de los docentes que solo a veces se pone en práctica en la institución educativa secundaria Comercio 32 MHC de Juliaca; mientras que el 26,60% indican casi siempre, asimismo el 17,02% señalan siempre, el 15,95% manifiesta casi nunca, y el 5,32% de los encuestados manifiestan que la estructura organizacional nunca se pone en práctica (Tabla 3), estos resultados influyen en la gestión pedagógica del plantel educativo, se debe tener en cuenta que el estudiante es el producto final, donde se debe lograr los resultados esperados, el escenario es la Institución Educativa es el contexto donde debe de primar las buenas relaciones sociales entre docentes, directivos y demás agentes educativos, existir una dinámica social activa, para motivar el logro de los resultados académicos esperados en el estudiante; y si a veces es una cualidad del plantel educativo poner en practica esta dimensión de relaciones sociales, esto dará lugar al origen de una serie de características negativas que determinaran el aprendizaje del estudiante, esto constituirá un ambiente negativo; “un clima negativo destruirá el ambiente de trabajo, lo cual ocasiona situaciones de conflicto, estados de desinterés, apatía, bajo rendimiento y una mala calidad en los servicios otorgados” (Salinas, 1994).

El aula es el contexto donde se lleva a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje, es un escenario interactivo en el que el maestro y alumno ejercen su actividad, teniendo como objetivo los mismos fines y la dinámica social que se produce en el aula como resultado de la interacción





origina una serie de características determinantes del aprendizaje que depende de la estructura de participación, fundamentalmente del alumno y de la estructura académica y su organización. Álvarez y Shirley, (2001), indican que todas las personas establecemos numerosas relaciones a lo largo de nuestra vida, y a través de ellas, intercambiamos formas de sentir y de ver la vida; también compartimos necesidades, intereses y afectos. Resulta increíble que día a día, podamos relacionarnos con tantas personas considerando que, cada persona es un mundo (Sánchez, 2008), en este contexto las relaciones sociales influyen significativamente en la gestión pedagógica de la institución educativa secundaria Comercio 32 MHC de Juliaca.

Hemos considerado la prueba estadística del Chi cuadrado (Baro y Alemany, 2000) con la finalidad de probar cuantitativamente el objetivo general, y otorgar un valor científico al trabajo de investigación.

Objetivo General: Determinar la repercusión del clima organizacional en la gestión pedagógica de la Institución Educativa secundaria Comercio 32 MHC de Juliaca en el año 2016.

Determinación de la frecuencia observada

Tabla 4. Chi cuadrado como prueba de asociación de variables de la repercusión del clima organizacional en la gestión pedagógica, en la IES comercio 32 MHC de Juliaca 2016.

	Frecuencia Observada		Clima Organizacional (X)				Total
			Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A Veces (3)	Casi Siempre (4)	
Gestión Pedagógica (Y)	Siempre (5)	0	0	1	1	0	2
	Casi Siempre (4)	0	1	11	27	2	41
	A Veces (3)	0	4	33	10	0	47
	Casi Nunca (2)	0	4	0	0	0	4
	Nunca (1)	0	0	0	0	0	0
	Total	0	9	45	38	2	94

Determinación de frecuencia esperada

Tabla 5. Determinación de la frecuencia esperada de repercusión del clima organizacional en la gestión pedagógica, en la IES comercio 32 MHC de Juliaca 2016.

	Frecuencia Esperada		Clima Organizacional (X)				Total
			Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A Veces (3)	Casi Siempre (4)	
Gestión Pedagógica (Y)	Siempre (5)	0	0,19	0,96	0,04	0,04	2
	Casi Siempre (4)	0	3,93	19,63	16,57	0,87	41
	A Veces (3)	0	4,5	22,5	19	1	47
	Casi Nunca (2)	0	0,38	1,91	1,62	0,09	4
	Nunca (1)	0	0	0	0	0	0
	Total	0	9	45	38	2	94





El clima organizacional constituye de hecho la personalidad de una organización, en el sentido de que éste está formado por una multitud de dimensiones que componen su configuración global (Tabla 4 y Tabla 5). En efecto, se reconoce que el clima condiciona el comportamiento de un individuo (Álvarez y Shirley, 2001), el clima no se ve ni se toca, pero es algo real dentro de la organización que está integrado por una serie de elementos que condicionan el tipo de clima en el que laboran los empleados, lo identificamos como el ambiente que se vive en la empresa en un momento determinado, en donde puede resultar agradable o desagradable trabajar (Litwin y Stringer, 1968), lo que tenemos que tener en cuenta es; un clima organizacional bien estructurado y con un perfil satisfactorio puede hacer de una organización una organización exitosa; ésta será valorada por los trabajadores, que a la vez trabajarán con agrado, compromiso y satisfacción (Arancibia, 2005), si existe un clima positivo, el cumplimiento de los objetivos y la implementación de los procesos de gestión serán exitosos; de lo contrario, un clima negativo destruirá el ambiente de trabajo, lo cual ocasiona situaciones de conflicto, estados de desinterés, apatía, bajo rendimiento y una mala calidad en los servicios otorgados” (Salinas, 1994). En el plantel educativo se aprecia un clima organizacional discrepante, desgastado, de constantes contradicciones, dejando a un lado las buenas relaciones sociales y responsabilidad que debería de existir, esto hace un efecto negativo en los resultados finales en la gestión pedagógica.

La Gestión Pedagógica es el proceso participativo, planificado y organizado por medio del cual el director, como líder pedagógico y gerente del centro educativo, guía, anima, motiva e involucra a la comunidad educativa a aunar esfuerzos y voluntades en función de lograr que todos los estudiantes aprendan para la vida (Freeman, 1994), es el conjunto de acciones y procesos de planificación curricular, organización académica, ejecución de los procesos pedagógicos, control y evaluación, que deben orientarse al logro de los objetivos propuestos en el PEI y el PCI, garantizando mejorar el servicio y la calidad educativa (Montoya, 2010), y sobre todo teniendo en cuenta que el Currículo Nacional de la Educación Básica establece los aprendizajes que se espera logren los estudiantes como resultado de su formación básica, en concordancia con los fines y principios de la educación peruana, el Proyecto Educativo Nacional y los objetivos de la Educación Básica. En ese sentido, el Currículo Nacional de la Educación Básica prioriza los valores y la educación ciudadana de los estudiantes para poner en ejercicio sus derechos y deberes, así como el desarrollo de competencias que les permitan responder a las demandas de nuestro tiempo apuntando al desarrollo sostenible (MINEDU, 2017). Por lo tanto el Clima Organizacional constituye uno de los factores determinantes de los procesos organizativos, de gestión, cambio e innovación. Adquiere relevancia por su repercusión inmediata, tanto en los procesos como en los resultados, lo cual incide directamente en la calidad del propio sistema y su desarrollo (Marchant, 2005) y con todo lo expuesto podemos afirmar que: el clima organizacional repercute significativamente en la gestión pedagógica de la institución educativa secundaria Comercio 32 MHC de Juliaca en el año académico 2016.

CONCLUSIONES.

El clima organizacional repercute en la gestión pedagógica de la institución educativa secundaria Comercio 32 MHC de Juliaca durante el año académico 2016. El mismo que se comprueba con la aplicación de la prueba estadística del chi cuadrado en donde; χ^2_{e} (57,76) es mayor a la χ^2_{t} (26,296) y se acepta la hipótesis alterna planteado (H_a) y rechaza la Hipótesis nula (H_0). En dicho plantel educativo se nota un clima organizacional discrepante, desgastado, de constantes contradicciones, dejando a un lado las buenas relaciones sociales y responsabilidades que





debería de existir; esto hace un efecto negativo en la en la gestión pedagógica. “un clima negativo destruirá el ambiente de trabajo, lo cual ocasiona situaciones de conflicto, estados de desinterés, apatía, bajo rendimiento y una mala calidad en los servicios otorgados”(Salinas, 1994). La estructura organizacional si repercute en la Gestión pedagógica de la institución educativa secundaria Comercio 32 MHC de Juliaca. El 41,49% del total de encuestados, manifiestan que la estructura organizacional es una característica del plantel que solo a veces se pone en práctica en la Institución Educativa y este hecho condiciona a la Gestión Pedagógica en forma negativa, observamos que en ninguno de los resultados de las dimensiones de esta variable se muestra un porcentaje esperado del mas del 50%. “Un clima organizacional bien estructurado y con un perfil satisfactorio puede hacer de una organización una empresa exitosa, esta será valorada por los trabajadores, que a las vez trabajaran con agrado, compromiso y satisfacción” (Arancibia, 2005). En dicho plantel educativo no se percibe un compromiso, ni satisfacción de parte de los profesionales en educación, dentro de la estructura organizacional existen muchos factores que no se toma con agrado de parte del personal docente.

Los niveles de responsabilidad si inciden en la Gestión pedagógica de la institución educativa secundaria Comercio 32 MHC de Juliaca. En la variable Clima Organizacional, el 30,85% del total de encuestados, manifiestan que la responsabilidad es una característica de los docentes que solo a veces se pone en práctica en la Institución Educativa, resultado que afecta a la Gestión Pedagógica; “Toda máquina funciona por sus engranajes, si estos están desgastados, es difícil que la máquina funcione. En las organizaciones, si su principal capital, que son las personas, no se sienten satisfechos con el ambiente que los acoge para sus labores diarias, es difícil que trabajen productiva, eficientemente y con calidad”. (Arancibia, 2005). Si no hay responsabilidad no hay resultado positivo, es difícil que se trabaje productivamente con autonomía y compromiso con los resultados educativos. “esta dimensión se refiere al nivel de autonomía que tienen los trabajadores para la realización de sus labores, en este aspecto es importante valorar los desafíos propios de la actividad y el compromiso hacia los resultados” (Litwin y Stringer, 1968).

Las relaciones sociales si influyen en la gestión pedagógica de la institución educativa secundaria comercio 32 MHC. El mayor porcentaje obtenido el 35,11% del total de encuestados, manifiestan que las relaciones sociales es una característica de los docentes que solo a veces se pone en práctica en la Institución que afecta negativamente a la Gestión Pedagógica. Litwin y Stringer (1968) “las relaciones sociales es el respeto, la colaboración y el buen trato son aspectos determinantes en esta dimensión en la medida que influyen en la productividad y en la generación de un ambiente grato de trabajo”. “Si existe un clima positivo, el cumplimiento de los objetivos y la implementación de los procesos de gestión serán exitosos; de lo contrario, un clima negativo destruirá el ambiente de trabajo, lo cual ocasiona situaciones de conflicto, estados de desinterés, apatía, bajo rendimiento y una mala calidad en los servicios otorgados” (Salinas, 1994). Lo que percibimos es la existencia de un clima negativo, por la deficiente relaciones sociales que se percibe en el plantel educativo, este hecho como mencionada Salinas, está ocasionando conflictos internos, estados de desinterés, bajo rendimiento y mala calidad en la producción laboral educativa y este hecho afecta en los resultados en la gestión pedagógica.





AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, a la Escuela de Posgrado, programa de Maestría, Maestría en Educación por haberme acogido durante mi formación profesional en posgrado.

LITERATURA CITADA

- Almeida, A. (2003). O Coordenador pedagógico e o espaço da mudança. São Paulo: Ediciones Loyola, 1ª. Ed
- Alvarado, O. (1999). Gestión Educativa Enfoques y Procesos. Perú.
- Álvarez, Y.(2001). Tesis La Cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología, abril-agosto 2001 Lima-Perú. UNMSM.
- Arancibia, S. (2005). Análisis Factorial Método de Componentes Principales. Universidad de Chile. Estadística aplicada y econometría.
- Batista, T.(2007). Una experiencia en el centro Universitario Isla Juventud. Cuba. Recuperado <http://www.monografias.com/trabajos96>.
- Baró, J. y Alemany, R. (2000). Estadística II-Chi Cuadrado. Ed. Fundación per a la Universitat Oberta de Catalunya. Barcelona.
- Bernabé, M. y Mor, J. (2011). Digitalización de contenidos docentes para el Máster de Profesorado de Secundaria, en la asignatura Sociedad, Familia y Educación: Sociología de la Educación y uso de recursos Google en la docencia. Elche. Proyecto de Innovación Docente en la UMH 2011 Universidad Miguel Hernández de Elche.
- Brow, W. y Moberg, D. (1990): Teoría de la Organización y la Administración- Enfoque Integral, México. Ed. Limusa-Trillas.
- Cacheiro, L. (2011). Recursos educativos TIC de información, colaboración y aprendizaje. Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación, Madrid: Departamento de Didáctica, Organización Escolar y Didácticas Especiales, Facultad de Educación, Universidad Nacional de Educación a Distancia, pp. 69-81
- Charaja, F. y Portillo C. F.(2011) MAPIC en la investigación científica. Puno-Perú: Editorial Nuevo Mundo, 1ra. Edic.
- Chiavenato Idalberto (2009). Comportamiento Organizacional-La Dinámica del éxito en las organizaciones. México: Interamericana Editores, S.A. 2da.edición.
- Dessler, G. (1993). Organización y administración - Enfoque Situacional. México: Trillas.
- Díaz, F. y Hernández, G. (1999). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista. México: Red Escolar ilce [en línea]. Disponible en: <http://redescolar.ilce.edu.mx/redescolar/biblioteca/articulos/pdf/estrategia.pdf>.
- Dirección Regional de Educación de Puno, UGEL Puno (2016). Manual de funciones directivos-2016. Puno, Perú.
- Escámez, J. y Gil, R. (2001) La educación en la responsabilidad. España, Ediciones Paidós Ibérica, S.A.
- Freeman, R. (1994). Quality assurance in secondary education.
- Gestio, P. (2015). Diseño y estructura organizacional. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/diseño-estructura-organizacional-ensayo>.
- ITESM (2010). Dirección de investigación y desarrollo. Capacitación en estrategias y técnicas didácticas [en línea] Disponible en: http://www.itesm.mx/va/dide/documentos/inf-doc/Est_y_tec.PDF
- Litwin, G. y Stringer, S. (1968). Motivación y Clima Organizacional. Recuperado de <http://www.publicaciones.com/ensayos/Teoria-De-Litwin-y-Stringer-Clima/267721.htm>
- Marchant, L. (2005). Actualizaciones para el desarrollo organizacional. Chile, primer seminario Viña del Mar.
- Ministerio de Educación del Perú.(2005).Evaluación de los aprendizajes de los estudiantes en la Educación Básica Regular. Lima-Perú (Directiva N° 004-VMGP-2005, aprobada por R.M. N° 0234-2005-ED).
- Ministerio de Educación Perú. (2012). Compromisos de Gestión Escolar, Lima, Peru: Edic. San Borja.
- Ministerio de Educación del Perú. (2017).Currículo Nacional de la Educación Básica. Lima, Perú. Primera Edición ED.
- Montoya, J. (2010) Tesis: La gestión Pedagógica del docente y su relación con el aprendizaje de matemática en estudiantes del segundo grado de educación primaria de la ciudad de Chepén - La libertad-2009 .U.N.E.
- Morín, E. (2005), Ó método VI. Ética. Porto Alegre, Editora Sulina.
- Namo, G. (1998) Nuevas propuestas para la gestión educativa. México: Biblioteca del Normalista/ SEP
- Panta, J. (2010) Tesis: Gestión Pedagógica y calidad del servicio educativo en la Institución Educativa Felpe Huamán Poma de Ayala de Moyo pampa-Chosica- 2009. Lima, Perú: Universidad Nacional de Educación.-Lima.
- Sánchez, A (2008). La excelencia docente Bilbao-España.
- Sander, B. (2002) Nuevas tendencias en la gestión educativa: democracia y calidad. Buenos Aires-Argentina.
- Salinas, J. (1994). La satisfacción laboral y su papel en la evaluación de la calidad de la atención médica Salud Pública México.

