



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Clima institucional y enseñanza aprendizaje en algunas
instituciones educativas de Puquio, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Saya Alata, Teresa Julia (orcid.org/0000-0003-3469-9078)

ASESORA:

Mgtr. Josco Mendoza, Janet Cenayra (orcid.org/0000-0001-8544-269X)

CO-ASESOR:

Dr. Rojas Santillán, Victor Abdel (orcid.org/0000-0001-9406-0829)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Educación y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Con infinita gratitud a mis padres quienes me inculcaron por el camino de la superación y a mi hijo único por su apoyo moral y emocional para cumplir mis metas.

Teresa

Agradecimiento

Dedico este trabajo principalmente a Dios, quien me dio la vida y me permitió llegar a este momento tan importante en mi formación profesional. A mi madre por ser el principal pilar de apoyo y mostrarme siempre su amor y apoyo incondicional a pesar de nuestras diferencias. Así mismo, para mi padre siento que, a pesar de nuestra distancia física, siempre estás conmigo y aunque extrañamos mucho la convivencia, sé que este momento sería tan especial para ti como lo es para mí, compartiendo momentos importantes conmigo y siempre dispuesto a escucharme y ayudarme. Mis compañeros de clase también fueron mi apoyo emocional. A mis compañeros y colegas que se ofrecieron a ayudarme con las encuestas, ya que sin ellos no hubiera llegado a esta meta.

El Autor

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Rangos por categoría de la variable clima institucional y dimensiones	15
Tabla 2 Rangos por categoría de la variable clima institucional y dimensiones	16
Tabla 3 Fiabilidad del instrumento de la variable clima institucional	17
Tabla 4 Fiabilidad del instrumento de la variable Enseñanza Aprendizaje	18
Tabla 5 Validación por juicio de expertos	18
Tabla 6 Resultados de la variable clima institucional	20
Tabla 7 Resultados de las dimensiones de la variable clima institucional	21
Tabla 8 Resultados por dimensiones comunicación, confianza y liderazgo de la variable clima institucional	22
Tabla 9 Resultados de la variable enseñanza aprendizaje	23
Tabla 10 Resultados por dimensiones de la variable Enseñanza Aprendizaje	24
Tabla 11 Resultados por dimensiones de la variable Enseñanza Aprendizaje	25
Tabla 12 Relación de la variable clima institucional y la variable enseñanza aprendizaje	26
Tabla 13 Correlación de Clima institucional y enseñanza aprendizaje	27
Tabla 14 Correlación entre motivación y enseñanza aprendizaje	28
Tabla 15 Correlación entre motivación y enseñanza aprendizaje	28
Tabla 16 Correlación entre Planificación y enseñanza aprendizaje	29
Tabla 17 Correlación entre comunicación y enseñanza aprendizaje	30
Tabla 18 Correlación entre confianza y enseñanza aprendizaje	30
Tabla 19 Correlación entre liderazgo y enseñanza aprendizaje	31

Índice de figuras

	Pág.
Figura 2 Resultados de la variable clima institucional	20
Figura 2 Resultados por dimensiones	21
Figura 3 Resultados por dimensiones	22
Figura 4 Resultados de la variable enseñanza aprendizaje	23
Figura 5 Resultados por dimensiones	24
Figura 3 Resultados por dimensiones	25

Resumen

El estudio de investigación tuvo por objetivo encontrar la relación que existe entre el clima institucional y la enseñanza aprendizaje en algunas instituciones educativas de Puquio 2022. La investigación fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, se empleó el método no probabilístico por conveniencia, de nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental. La muestra se realizó a 80 docentes de las instituciones educativas de Educación Primaria en Puquio, quienes participaron de una encuesta. Los resultados evidenciaron que existe una significancia menor al 5 %, donde el valor de sig. = 0.000 < 0,05, de esta manera se aceptó que existe una relación directa entre las variables en estudio, además el valor de Rho de Spearman es igual a 0,782, nos indica que existe una relación alta entre las dos variables. Del mismo modo las dimensiones clima institucional, motivación, creatividad, planificación, comunicación, confianza y liderazgo se relacionan con la enseñanza aprendizaje de grado leve. Se concluye así que, mientras el clima institucional del servicio educativo sea alto, la enseñanza aprendizaje en la institución educativa de educación Primaria en Puquio, también lo será.

Palabras clave: Organizacional, tolerancia, aprendizaje, pragmático y reflexivo.

Abstract

The objective of the research study was to determine the relationship that exists between the institutional climate and teaching-learning in some educational institutions of Puquio 2022. The research is of a basic type, quantitative approach, the non-probabilistic method was used for convenience, descriptive level correlational and non-experimental design. The sample was made to 80 teachers of the educational institutions of Primary Education of Puquio to whom a questionnaire was applied. The results showed that there is a significance of less than 5%, where the value of sig. = 0.000 < 0.05, in this way it is accepted that there is a direct relationship between the variables under study, in addition, the Spearman's Rho value is equal to 0.782, indicating that there is a high relationship between the two variables. In the same way, the dimensions of the institutional climate, motivation, creativity, planning, communication, trust and leadership are related to the teaching-learning of a mild degree. It is concluded that, as long as the institutional climate of the educational service is high, the teaching-learning in the educational institution of Primary Education in Puquio will also be.

Keywords: Organizational, tolerance, learning, pragmatic and reflexive.

I. INTRODUCCIÓN

Según los resultados de varios estudios exhaustivos, el acoplamiento funcional ha sido durante mucho tiempo el favorito entre educadores y administradores. Esto tiene un impacto en el proceso educativo, que a su vez tiene un impacto en el deseo de aprender de los estudiantes. Los estudios realizados confirmaron esta cuestión en la medida que el coordinador del LLECE de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2019) presentó los resultados de evaluaciones anteriores, así como estándares de evaluación comunes para diversas tareas cuando prepararon los exámenes. Los participantes se desempeñaron en distintos niveles, lo que inspiró a los profesores en formación a evaluar estas habilidades y ofrecer comentarios para ayudar a los estudiantes a superar sus desafíos iniciales.

En los EE. a pesar de tener problemas con la comprensión lectora, la competencia en lectura de los estudiantes aumentó del 51 al 62,5 por ciento en los EE. UU., según nuestra investigación por ciento, o 7,6 millones de estudiantes de escuela primaria en el área que se consideran de "bajo nivel educativo". Comprender el contexto real del desempeño de los estudiantes es crucial, brecha, lo que hace que nuestro estudio sea significativo trabajar. Situaciones trágicas han surgido a raíz de la crisis sanitaria en los sectores social y económico, sanitario y educativo a nivel mundial. Nuevas formas de enseñanza, aprendizaje, evaluación y aprendizaje competitivo. La planificación de contingencias para 2022 y 2021, incluidas las oportunidades virtuales, es necesaria dadas las circunstancias actuales y socioemocionales de cada estudiante y familia. El Banco Mundial afirma que a pesar de la formación, la gestión, el apoyo socioemocional, la comunicación online y telefónica, existe el riesgo de que algunos estudiantes no utilicen estrategias de aprendizaje en casa (120 millones de estudiantes corren el riesgo de abandonar la escuela), entre otras factores. Contribuyen al desarrollo de un ambiente positivo pero en última instancia dificultan el logro de las metas y objetivos marcados por cada miembro de la comunidad educativa, los numerosos casos y denuncias de la Defensoría del Pueblo, en los que los docentes se han convertido inequívocamente en víctimas de su propia violencia, han sido registrados en las distintas instituciones estatales, lo que constituye el antecedente de la investigación sobre el entorno institucional de las mencionadas instituciones educativas Mediadores ambientales institucionales.

De acuerdo a lo anterior, se consideró oportuno realizar una investigación debido a que los problemas ambientales están claramente presentes en las instituciones educativas de Puquio. Dado que estos estudios brindan una estrecha conexión entre quienes marcan la

diferencia en la educación, se realizaron para responder las preguntas del estudio y asegurar la viabilidad de la relación entre la población de la comunidad educativa y el proceso educativo. ¿Cuál es la relación entre clima institucional y mejora de aprendizajes en algunas instituciones educativas de Puquio en el año 2022? es la pregunta que este estudio pretende abordar. La relación entre motivación, creatividad, planificación, comunicación, confianza y liderazgo para mejorar la enseñanza y el aprendizaje es donde comenzamos y estudios académicos en una escuela En 2022, ¿qué tipo de educación se prefiere en Puquio? El objetivo general de este estudio es comprender cómo la enseñanza en algunas instituciones educativas con metas autoimpuestas interactúa con el entorno institucional (Puquio 2022). Se pueden encontrar vínculos entre la planificación y la implementación del currículo, vínculos entre la comunicación y la enseñanza y el aprendizaje, vínculos entre la confianza y la enseñanza y el aprendizaje, y relaciones entre el liderazgo, la enseñanza y el aprendizaje. Para poder explicar soluciones prácticas que sean capaces de resolver los problemas surgidos, es importante resaltar que el trabajo presentado se basa en argumentos teóricos.

II. MARCO TEÓRICO

Mediante un diseño no experimental y transaccional para analizar y describir rápidamente las variables, Montes (2021) buscó conocer la relación entre estas dos variables en el contexto del país. Ambos niveles son críticos. El 36 por ciento de las personas calificó su nivel de estrés como medio, mientras que el 63,3 por ciento lo calificó como alto. Además, el estudio descubrió que las variables investigadas tienen una correlación negativa significativa ($r = -0,737$). Martínez (2021) se esforzó en comprobar la conexión entre la primera y la segunda variable. La prueba tiene 87 parámetros.

Los hallazgos revelaron que el 35% gestiona el talento con más frecuencia, el 25% gestiona el talento de forma más eficaz y el 42% gestiona el talento de forma deficiente. El 54 por ciento de los encuestados dijo que la empleabilidad era baja, el 42,6 por ciento dijo que la interpretabilidad era moderada y el 46 por ciento dijo que la empleabilidad era baja. Los resultados mostraron que existe una correlación fuerte y significativa ($p = 0,000$) entre las variables. La correlación entre variables entre docentes de instituciones privadas también fue determinada por Roque (2020). Los datos se recolectaron mediante dos cuestionarios, y se determinó que ambas

variables son confiables y tienen una relación significativa (signo binario = 0,000). Los procesos de reclutamiento, selección, capacitación y compensación en la gestión no fueron gestionados adecuadamente. Los hallazgos demuestran una correlación fuerte y significativa ($p = 0,000$) entre las variables. Roque (2020) también señaló la conexión entre la rotación docente en instituciones privadas. Los procesos de compensación administrativa, capacitación, selección y reclutamiento no se gestionan adecuadamente. El clima organizacional para la docencia difiere significativamente de la gestión del talento (P. El resultado es $(0,000 \times 0,05)$). A nivel internacional, Guzmán et al. Establecer el inicio del clima organizacional y de las áreas administrativas y de seguridad docente de la ciudad de Guayaquil en el año 2021. El diseño del estudio fue cuantitativo, transversal, descriptivo y no experimental. Se descubrió que el conocimiento y la comprensión de los objetivos de la unidad de capacitación por parte de los empleados, junto con la compensación de la unidad de capacitación, eran dos factores que contribuían a una menor satisfacción laboral.

En su estudio sobre “las percepciones de docentes y funcionarios sobre las malas condiciones laborales en las instituciones educativas municipales del municipio de San Juan de Pasto” publicado en 2021, Matabanchoy y Chucanes propusieron evaluar estas percepciones para profesores. El estudio fue cuantitativo y transversal. Para la recolección de datos se utilizó la herramienta de la administración estatal DAFP. Llegaron a la conclusión de que es posible mejorar el clima organizacional y la calidad educativa desarrollando estrategias de prevención e intervención que beneficien a docentes y administradores y aborden las debilidades y resistencias del clima organizacional. Después de eso, Goncalves, c. En el estudio se emplearon métodos cronológicos y cuantitativo Se ha realizado un estudio climático formal. El resultado es que las dos variables no se correlacionan ($p = 0,3B7 > 0,05$). También Buenaventura, C. et al. El estudio debe realizarse de forma cuantitativa, utilizando cuestionarios para recopilar datos y comprender el tamaño del entorno regulatorio. Llegaron a la conclusión de que el trabajo del supervisor es fomentar un clima organizacional y escolar positivo para producir resultados efectivos. Por otro lado, Daranon et al. Se intentó identificar el clima organizacional a través de conexiones empíricas y teóricas con la eficacia de los docentes y las habilidades de liderazgo en el estudio de 2018 "Clima organizacional, desempeño docente y habilidades

de liderazgo en las zonas rurales de Filipinas". Estudiantes de jardín de infantes a 12.º grado de escuelas rurales de Filipinas. La encuesta es transversal, cuantitativa y evalúa el estado de las cosas en este momento la escuela emplea una herramienta estándar, un sistema de evaluación del desempeño basado en la competencia docente y herramientas de autoridad directa dependiendo del clima organizacional. La muestra estuvo compuesta por 22 personas. Los hallazgos indican que el clima organizacional de la escuela ha mejorado significativamente: el índice de trabajo promedio es de 2,96, la eficiencia administrativa promedio es de 2,73 y la consistencia promedio es de 2,96, un récord de tamaño y ubicación, etc. El entorno de la organización mejora a medida que el encuestado trabaja más duro, una de las fuentes de ingresos más importantes es el talento. Las organizaciones deben desarrollar e implementar prácticas de gestión del talento que sean fundamentales para cerrar la brecha de talento entre el talento que tienen y el talento que necesitan para respaldar el desempeño organizacional y atraer, retener y desarrollar empleados, comenzando desde el primer día y continuando durante todo el ciclo de vida del empleado, hasta que sean contratados para el puesto que deciden dejar (Boeck et al.), permanecen en esa, frase "guerra por el talento" fue utilizada por primera vez por la consultora estadounidense McKinsey en la década de 1990, elevando efectivamente la idea de "talento" dentro de los negocios y la gestión. La totalidad de las habilidades, conocimientos, experiencia, juicio, inteligencia, actitud, carácter y motivación de una persona es lo que se entiende por este concepto, capacidad para aprender y desarrollarse personalmente (Whysall et al. Según Poowittayapan (2007), existen dos tipos de trabajadores talentosos: los superdotados o los talentosos por naturaleza. Estos individuos se pueden distinguir por sus conocimientos, habilidades y otros atributos, como el autoconcepto, los rasgos de personalidad y la motivación, una persona que promueve un alto desempeño y relaciones laborales positivas mientras contribuye al producto final o resultado de su trabajo. Según Hazari et al.(2010) Gestionar, atraer y desarrollar el talento más calificado de una empresa implica implementar sistemas y procedimientos específicos para rastrear el progreso de los empleados y compañía, gestión del talento hace que el trabajo sea más atractivo para los posibles empleados y ayuda a los empleados a aprender a adaptarse al cambio (Agudelo, 2019). Un enfoque estratégico para la gestión del talento puede influir en resultados no financieros como la satisfacción laboral, la motivación, los recursos, el compromiso, la calidad del trabajo y el compromiso, al tiempo que impulsa resultados financieros como la rentabilidad, las empresas que cuentan con sistemas de gestión del talento están en mejores condiciones de planificar las necesidades futuras de

talento, desarrollar gerentes y empleados y gestionar sus reservas de talento (Ramirez et al.) Dado que dichas organizaciones pueden utilizar la gestión del talento en otras áreas, el papel de la gestión del talento en las organizaciones educativas es crucial, las organizaciones deben reconocer que el talento interno puede ser muy útil, a pesar de que el concepto sea diferente al del mundo empresarial, esto es especialmente cierto dado el estado actual de la economía, la competencia por el capital humano y la responsabilidad constante de los administradores. (Vélez y Giraldo, 2018). Es innovador saber que las escuelas consideran que el desarrollo del talento es un método rentable y eficiente para transferir control y autoridad (Álvarez, 2021). Examinar la declaración de misión de un departamento o el plan estratégico de una organización puede ayudarnos a darnos cuenta de cuán importantes son los miembros del personal para el éxito a largo plazo de la escuela. La mayoría de las empresas hoy en día no pueden permitirse el lujo de perder un alto ejecutivo o un empleado potencial sin encontrar un reemplazo adecuado debido al clima económico actual. Las contrataciones externas tienen un precio elevado, los colegios y universidades deben asegurarse de tener a las personas adecuadas en los puestos correctos más que nunca porque hacerlo muestra estabilidad del talento y fomenta la confianza entre las partes interesadas internas y externas (Anchundia y Cuesta, 2018). La teoría de la gestión de recursos humanos deriva de la sostenida por Mac Gregor, quien en 1957 propuso la Teoría Y como reforzador y motivador, debido a que las personas son creativas por naturaleza, resuelven problemas y están impulsadas por el deseo de lograr más, el trabajo a menudo les resulta natural y es lo que quieren hacer, según los autores. Al utilizar recompensas o sanciones, los líderes pueden generar la confianza de sus seguidores y trabajar para fomentar una relación con ellos en la que ambas partes puedan avanzar personal y profesionalmente. Pensamiento creativo (Chávez, 2018). La idea subyacente de esta teoría es que la cooperación entre gerentes y empleados puede ser fomentada por la Teoría Y, negando la necesidad de control externo o la amenaza de castigo como únicas formas de lograr las metas organizacionales. El enfoque de liderazgo de la Teoría Y tiene como objetivo fomentar una atmósfera en la que las necesidades y objetivos personales de los individuos estén en línea con los objetivos organizacionales y los apoyen. (Madero y Rodríguez, 2018) y enfatiza que las personas son seres sintientes con pensamientos y emociones. Como resultado, si alguien ha trabajado duro para lograr sus objetivos y quiere evitar responsabilidades, es ambicioso y capaz, no se le debe obligar a trabajar y se le debe evitar a toda costa; sin embargo, si alguien ha trabajado duro para lograr sus objetivos, se le debe obligar, entrenar, guiar y amenazar con un castigo,

considere que la seguridad debe ser lo primero. Según la Teoría A, propuesta (Khan y Al-Iraqi, 2018). Otra teoría propuesta por Maslow describe los talentos humanos en términos de una jerarquía de necesidades. La jerarquía de necesidades es central para las ideas fundamentales de la teoría. Las necesidades de la base de la pirámide deben satisfacerse antes de que se puedan satisfacer las necesidades de la cima (Chávez, 2018). Los gerentes pueden utilizar esta teoría para definir el alcance. En este nivel, las necesidades y los factores de comprensión de cada empleado sirven como fuente de motivación, las necesidades fisiológicas son a veces el primer nivel de necesidades, seguidas de las necesidades de seguridad, las necesidades sociales, las necesidades del ego y, finalmente, las de autorrealización. Por ejemplo, dado que las necesidades fisiológicas, como las de alimentación, vestimenta y refugio, incluyen el deseo de protegerse de daños o peligros, incluida la seguridad en el lugar de trabajo, la necesidad de seguridad también puede incluir ese deseo. A nivel de las necesidades sociales y de las propias necesidades, la reconciliación y la aceptación son dos componentes críticos. El nivel más alto es la autorrealización, donde los trabajadores se sienten inspirados por las oportunidades de perfeccionar sus habilidades, expresar su creatividad y alcanzar su máximo potencial. Smith y cols, los gerentes deben ser conscientes de que los empleados están motivados por necesidades insatisfechas y que una vez satisfechas, perderán esa motivación. En esta teoría utilizamos la distinción entre factores de higiene y factores motivacionales. El ambiente de trabajo y frecuentemente la insatisfacción motivacional están relacionados con factores de higiene, relacionados con el lugar de trabajo y frecuentemente relacionados con la insatisfacción, el salario, la política, la seguridad, la relación con los gerentes y compañeros de trabajo y las condiciones laborales son ejemplos de factores de higiene. Por otro lado, los factores motivacionales están relacionados con la autorrealización, el crecimiento de la personalidad y la satisfacción laboral. El ambiente de trabajo y frecuentemente la insatisfacción motivacional están relacionados con factores de higiene relacionados con el lugar de trabajo y frecuentemente relacionados con la insatisfacción El salario, la política, la seguridad, la relación con los gerentes y compañeros de trabajo y las condiciones laborales son ejemplos de factores de higiene. Por otro lado, los factores motivacionales están relacionados con la autorrealización, el crecimiento de la personalidad y la satisfacción laboral. Los factores relacionados con la salud están relacionados con el entorno laboral y la frecuente insatisfacción motivacional, se refiere al lugar de trabajo y frecuentemente está relacionado con la infelicidad, ejemplos de factores de higiene incluyen salario, reglas, seguridad, relaciones con gerentes y compañeros de

trabajo y condiciones laborales; Sin embargo, los factores motivacionales están vinculados con la autoconciencia, el desarrollo personal y la satisfacción laboral. Según Olivero (2021), el clima organizacional se puede caracterizar como un reflejo de los rasgos organizacionales internos de la organización en la mente de los empleados, creando conciencia de una filosofía organizacional particular. Las organizaciones desempeñan un papel importante en la configuración del comportamiento organizacional y, en general, son estables. Williams y asociados, la productividad laboral y la eficiencia en el logro de objetivos están determinadas e influenciadas por la motivación y la satisfacción, existen varias teorías sobre cómo gestionar personas en las organizaciones que se sugieren a partir de las herramientas de competencias que se proporcionan. La teoría de la gestión científica es una de ellas, inspirador, los salarios, las reglas, la seguridad, la relación con los gerentes y compañeros de trabajo y las condiciones de trabajo son factores relacionados con la higiene. Por el contrario, el desarrollo de la personalidad y la autorrealización, así como la satisfacción laboral, están relacionados con factores motivacionales. La naturaleza del trabajo, el reconocimiento, el desempeño y la responsabilidad son los factores motivadores (Sánchez y González, 2021).

Herzberg creía que los empleados deberían tener más oportunidades de realización personal porque la satisfacción laboral es mayor cuando están presentes y que las personas no pueden estar satisfechas más fácilmente de lo que creen en la jerarquía de necesidades de Maslow (Abu y Ahmed, 2020). Representa el ambiente interno de trabajo para el clima organizacional, como resultado, tanto la estabilidad de las personas y las organizaciones, como la personalidad de cada aspecto de la organización que puede verse influenciado por el entorno, se reflejan en el clima organizacional (Zelvys et al., 2019). El entorno y la forma de vida que encuentran los empleados dentro del sistema se denomina clima organizacional, es el estándar del ambiente interno en una ubicación específica dentro de la organización. Esto tiene un impacto en cómo se comportan y desempeñan sus funciones. Según Olivero (2021), el clima organizacional se puede caracterizar como un reflejo de los rasgos organizacionales internos de la organización en la mente de los empleados, creando conciencia de una filosofía organizacional particular. La organización es relativamente estable e importante. Además de definir el comportamiento organizacional. Williams y cols. (2019) es un conjunto de características del lugar de trabajo, características y características del entorno organizacional que influyen en el comportamiento individual, grupal y organizacional. La satisfacción y la motivación determinan e influyen en la productividad laboral y la eficacia en el logro de

objetivos. Las herramientas de competencias ofrecidas presentan varias teorías sobre la gestión de recursos humanos dentro de las organizaciones. Una de ellas es la teoría de la gestión científica propuesta por Taylor en el contexto de la industrialización, demostró que aumentar la productividad organizacional requiere división del trabajo, selección de personal, capacitación, creación de empleo y especialización. Entonces se establece una relación de trabajo estrecha y amistosa entre el líder y el iniciado. El autor describe la organización como una estructura de análisis empresarial para aumentar la productividad y la eficiencia. Además, refuerza principios generales como profesionalización del trabajo y del personal, autoridad y expectativas de obediencia, expectativas de obediencia, conciencia y disciplina, y asimilación. Goal Plan Sync es tu lugar para todo. En cambio, trabajamos en equipo para fortalecer nuestra organización (Iglesias et al., 2019). Otra teoría es la teoría de la comunicación interpersonal propuesta por Munsterberg y Elton Mayo en Estados Unidos, es una mentalidad organizacional que se centra en formas de influir en la satisfacción de los empleados, la informalidad en el lugar de trabajo y la productividad de los empleados. Esto representa un enfoque personal para la gestión de recursos humanos en el que existen elementos tanto formales como informales dentro de una organización, los elementos formales de una organización son su estructura y los aspectos informales de una organización incluyen las interacciones entre los individuos. Por tanto, las organizaciones son un tipo de sistema social en el que los empleados son importantes, y el factor que influye en el nivel de productividad de un empleado puede no ser la estructura organizacional formal sino su compatibilidad con otros empleados (Pulido et al., 2019). Este sistema debería gestionarse de manera que genere conveniencia en la tarea y, por tanto, aún motivación individual, porque el deteriorado que es romanza un ensamble de la máquina, fortuna un cuerpo, y el cuerpo tiene su natural elocución que reacciona a su entorno. Por ello, se dice que el farol está en cómo interactúan los individuos en un clan y, en consecuencia, el talento y desempeño del clan (Rojas y Madero, 2018). Aunque se han propuesto teorías sobre la estructura organizacional y las relaciones humanas influyen en la cultura corporativa, la teoría de Rensis Likert, que propone un enfoque psicológico del clima organizacional que tenga esto en cuenta, aún no ha echado raíces. observación de los demás. y empleados. Esta teoría surgió en la década de 1990 y afirma que el comportamiento de los empleados se basa en parte en las conductas de liderazgo percibidas y el contexto organizacional, y en parte en el conocimiento, la comprensión, las habilidades, los deseos, las creencias, las expectativas y los valores, con el tiempo, Rensis colaboró con otro psicólogo

estadounidense, Kurt Lewin, y basándose en su investigación conjunta, sugirió que las organizaciones son sistemas complejos de relaciones humanas, personas, organizaciones, entornos (Iglesias et al., 2019).

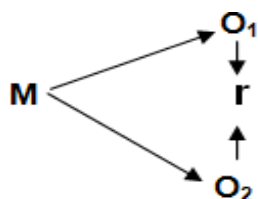
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El modelo positivista y el enfoque cuantitativo deben ser fundamentales, porque tienen como objetivo ganar conocimiento para producir más investigaciones sobre este tema, que es muy interesante de vivir y hacer. Coordinación (CONCYTEC, 2018).

En su mayoría no es experimental ya que no se manipulan variables. El diseño de investigación es de correlación cruzada no experimental porque pretende establecer una correlación entre dos o más variables de investigación sin manipular las variables. (Hernández et al. septiembre de 2014).

El diagrama que representa el diseño de investigación es:



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la V.1.

O₂ = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

3.2. Variables y operacionalización

En la actualidad, vivimos en una sociedad cada día más globalizada.

Variable 1: Clima Institucional.

Definición conceptual.

El clima institucional es un ambiente donde el trabajo debe ser agradable y el resultado de ese trato varía verbalmente a través de factores de refuerzo entre los individuos y físicamente y en la organización. Las instituciones educativas son lugares donde los docentes practican sus métodos pedagógicos y hacen lo que aman, lo que afecta en gran medida su satisfacción y comportamiento, y por ende su creatividad y productividad. (Álvares, 1995).

Definición operacional. A través del cuestionario se mide el clima institucional a partir de la matriz de variables de actividad.

Dimensiones: motivación, creatividad, planificación, conocimiento, confianza y liderazgo.

Escala de medición: ordinal.

Variable 2: Enseñanza Aprendizaje.

Definición conceptual.

Estas son estrategias utilizadas por los maestros como actividades que el instructor distribuye e implementa de manera flexible para mejorar significativamente el rendimiento de los estudiantes y conectarlos a un nivel superior. Las estrategias educativas son herramientas para brindar asistencia educativa (Mayer, 1984; Shuelt 1988; West, Farmer y Wolff, 1991), citado por (Diaz y Hernández, 2002).

Definición operacional.

El cuestionario mide la variable de enseñanza y aprendizaje a partir de las dimensiones e índices de la matriz de variables activas.

Dimensiones: actitud y percepción, adquisición e integración del conocimiento, difusión y desarrollo del conocimiento, uso intencional del conocimiento y hábitos de salud mental.

Dimensiones: Actitud y Percepción, Adquisición e Integración de Información, Expansión y Aumento de Información, Uso Significativo de Información y Hábitos de la Mente.

Escala de medida: ordinal.

3.3. Población, muestra y muestra Población

Población es el número total de sujetos que comparten características comunes (Hernández et al., 2003).

En este estudio se consideró como grupo de investigación a 100 docentes de escuelas primarias de Puquío

Criterios de entrada:

Ser docente de Educación Primaria.

Que acepten ser parte de la investigación.

Que labor en el Distrito de Puquio.

Criterios de exclusión:

No ser docente de Educación Primaria.

Que no acepten ser parte de la investigación

Que no laboren el distrito de Puquio.

Muestra

Hernández y otros. Al (2003) considera a la muestra como la población de la población estudiada, y la muestra debe ser representativa, mostrando las características y beneficios de la población. En este estudio, la muestra incluyó a 80 maestros de escuela primaria de la región de Puquio. una muestra no es una posibilidad de comodidad, pues según Hernández et. alcances (2014) Ciertas características de los temas de investigación se consideran, modifican o cumplen con las características de la encuesta. Además, es una cuestión de conveniencia para el muestreo porque según Baena (2009), el responsable de la encuestaselecciona los sujetos de investigación, ya que ya están disponibles y pueden ser analizados.

Muestreo

Es no probabilístico por conveniencia, ya que según Hernández et. al. (2014) se consideran ciertas características de los objetos de estudio, los cuales se adecuan a las características de la investigación. Además, es un muestreo por conveniencia ya que según Baena (2009) el encargado de la investigación selecciona a los objetos de estudio, ya sea porque están prestos y habilitados para ser analizados.

Unidad de análisis

La unidad de análisis está formada por los docentes de la muestra de estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Se utilizó un cuestionario, procedimiento diseñado para recolectar datos de un número de personas cuya información es de interés para el investigador cuya lista de preguntas se utiliza de acuerdo a las variables de estudio (Pino, 2011).

Instrumentos

Se cuenta con un cuestionario que es una lista de ítems escritos que se entregan al sujeto de acuerdo a las variables de investigación (Pino, 2011). En el caso del entorno institucional y las variables de enseñanza y aprendizaje se utilizó un cuestionario, que es el mismo cuestionario que sigue las variables y dimensiones representadas en una matriz que forma parte del anexo.

Ficha técnica del instrumento 1:

Nombre: Cuestionario sobre clima institucional.

Autor: Gerónimo Cristóbal, Silvia Edith (2018)

Adaptado: Saya Alata, Teresa Julia /2022)

Dimensiones: motivación, creatividad, planificación, conocimiento, confianza y liderazgo.

Baremos: nunca (1), casi nunca (2) a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

Tabla 1

Rangos por categoría de la variable clima institucional y dimensiones

Variable/ dimensiones	Categoría	Rango
Clima institucional	Muy bajo	0 -14
	Bajo	15- 27
	Regular	28 - 41
	Bueno	42 - 54
Motivación	Muy bajo	0 – 2
	Bajo	3 – 4
	Regular	5 – 7
	Bueno	8 – 9

Creatividad	Muy bajo	0 – 2
	Bajo	3 – 4
	Regular	5 – 7
	Bueno	8 – 9
Planificación	Muy bajo	0 – 2
	Bajo	3 – 4
	Regular	5 – 7
	Bueno	8 – 9
Comunicación	Muy bajo	0 – 0
	Bajo	1 – 2
	Regular	3 – 4
	Bueno	5 – 6
Confianza	Muy bajo	0 – 3
	Bajo	4 – 6
	Regular	7 – 9
	Bueno	10 – 12
Liderazgo	Muy bajo	0 – 0
	Bajo	1 – 2
	Regular	3 – 4
	Bueno	5 – 6

Ficha técnica del instrumento 2:

Nombre: Cuestionario sobre enseñanza aprendizaje.

Autor: Gerónimo Cristóbal, Silvia Edith (2018)

Adaptado: Saya Alata, Teresa Julia /2022)

Dimensiones: actitud y percepción, adquirir e integrar el conocimiento, extender y refinar el conocimiento, uso significativo del conocimiento y hábitos mentales.

Baremos: nunca (1), casi nunca (2) a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

Tabla 2

Rangos por categoría de la variable clima institucional y dimensiones

Variable/ dimensiones	Categoría	Rango
Enseñanza aprendizaje	Muy bajo	0 -16
	Bajo	17- 32

	Bueno	48 - 63
	Muy bajo	0 - 2
	Bajo	3 - 4
Actitudes y percepciones		
	Regular	5 - 7
	Bueno	8 - 9
	Muy bajo	0 - 3
	Bajo	4 - 6
Adquirir e integrar el conocimiento		
	Regular	7 - 9
	Bueno	10 - 12
	Muy bajo	0 - 3
	Bajo	4 - 7
Extender y refinar el conocimiento		
	Regular	8 - 11
	Bueno	12 - 15
	Muy bajo	0 - 3
	Bajo	4 - 6
Uso significativo del conocimiento		
	Regular	7 - 9
	Bueno	10 - 12
	Muy bajo	0 - 3
	Bajo	4 - 7
Habilidades mentales		
	Regular	8 - 11
	Bueno	12 - 15

Validez y confiabilidad

La confiabilidad es el grado en que la herramienta de recopilación de datos se aplica repetidamente al mismo sujeto y conduce a los mismos resultados (Hernández et al., 2003), y se obtienen resultados similares mediante el uso de SPSS y el alfa de Cronbach.

Tabla 3

Fiabilidad del instrumento de la variable clima institucional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.901	18

El nivel de fiabilidad del instrumento es alta y confiable.

Tabla 4**Fiabilidad del instrumento de la variable Enseñanza Aprendizaje**

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.882	21

El nivel de fiabilidad del instrumento es alta y confiable.

La validez es el grado en la que un instrumento de recolección de datos mide una variable de estudio (Hernández, et.al., 2003) se realiza a través de la consulta de expertos.

Tabla 5**Validación por juicio de expertos**

Juez validador	Grado académico	Calificación
Gonzalo, CALDERÓN PURIHUAMAN	Doctor	Aplicable
Víctor Ricardo, FLORES RIVAS	Doctor	Aplicable
Néstor, CUBA CARBAJAL	Doctor	Aplicable

3.5. Procedimientos

Acudimos a las instituciones educativas ciudad de Puquio a pedir permiso a la directora o al director, para realizar dos encuestas a docentes de primero a sexto grado con el fin de aplicar las encuestas; luego preparar la aprobación del consentimiento informado de los docentes, una vez obtenido, se realizó la encuesta, cabe resaltar que la aplicación de las mismas se hizo de forma presencial, inmediatamente los datos fueron procesados en cuadros estadísticos, de los resultados que métodos de análisis de datos.

3.6. Método de análisis de datos

Una vez finalizados los estudios, se procesaron en una base de datos de Excel, misma base de datos que posteriormente se utilizó en SPSS versión 26 para obtener estadísticas descriptivas entre los resultados, sus variables y dimensiones; Luego se obtiene la confiabilidad y su frecuencia de ocurrencia, resultados estadísticos expresados en porcentajes, tablas y gráficos y mediante los cuales se cumplió con las hipótesis utilizando como método analítico el método Rho de Spearman.

Para proteger la investigación realizada y utilizada en este estudio por diversos autores, se citaron y crearon las referencias bibliográficas correspondientes respetando la nomenclatura característica, que son los libros, tesis, revistas, artículos, etc. estudiados. Además, se requirieron consentimientos y permisos de las instituciones educativas participantes para realizar la encuesta, todos los cuales se basaron en la séptima edición de la Norma APA (2019).

3.7. Aspectos éticos

El objetivo es asegurar la investigación utilizada en este estudio por diferentes autores, para cada uno de los citados y referencias bibliográficas se hacen, respetando la identidad de aquellos a quienes pertenecen los libros, disertaciones, revistas, artículos, etc. Se buscó el consentimiento de las instituciones educativas para realizar la encuesta y estas participan voluntariamente, todo en base a la séptima versión de las normas APA (2019).

IV. RESULTADOS

Estadística descriptiva.

Tabla 6

Resultados de la variable clima institucional

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	00	00
Bajo	00	00
Regular	44	55%
Bueno	36	45%
Total	80	100%

Según la Tabla 6, se observa que el 55% de los docentes manifiesta que el ambiente de algunas instituciones educativas de Puquio es regular y el 45% (36 docentes) lo considera bueno.

Figura 1

Resultados de la variable clima institucional

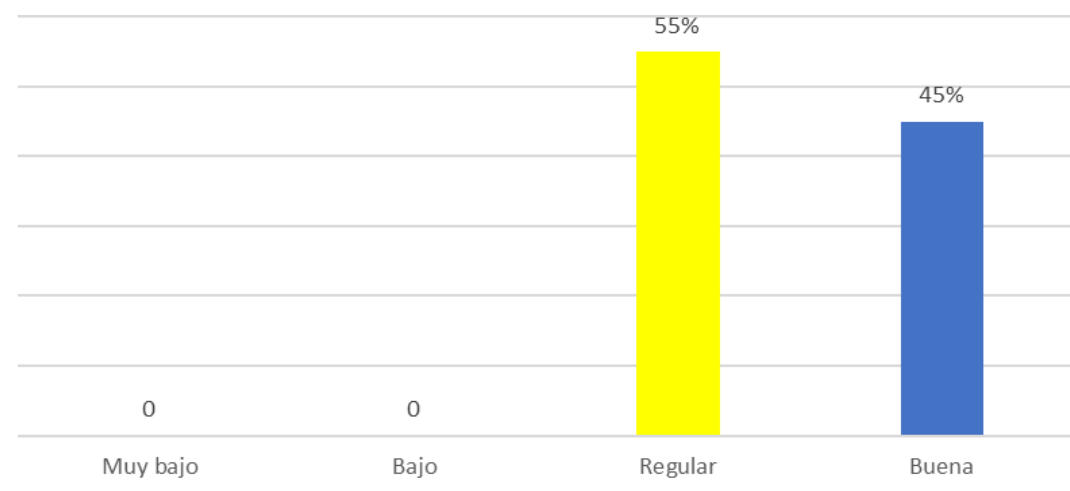


Tabla 7*Resultados de las dimensiones de la variable clima institucional*

Nivel	Dimensión: motivación		Dimensión: creatividad		Dimensión: planificación	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	00	00	00	00	00	00
Bajo	03	3.75%	30	37.5%	01	1.25%
Regular	40	50.0%	45	56.25%	52	65.0%
Buena	37	46.25%	05	6.25%	27	33.75%
Total	80	100%	80	100%	80	100%

En cuanto a las dimensiones de la variable clima institucional, los docentes que respondieron la encuesta indican que es bajo en relación a la dimensión motivación el 3,75% (3 docentes), el 50% (0 encuestados) se encuentran en un nivel normal y el 6,25% (73 pedagogos) tienen un buen nivel. En la dimensión de la creatividad, el 37,5% (30 docentes) opina que está en un nivel bajo, el 56,25% (5 docentes) en un nivel normal, y el 6,25% de cinco encuestados opina que la creatividad es buena. De igual forma, una muestra de 52 miembros correspondientes a 65 de la dimensión planificación admite estar en un nivel normal, el 33,75% en un nivel bueno y el 1,25% en un nivel bajo.

1. Figura 2

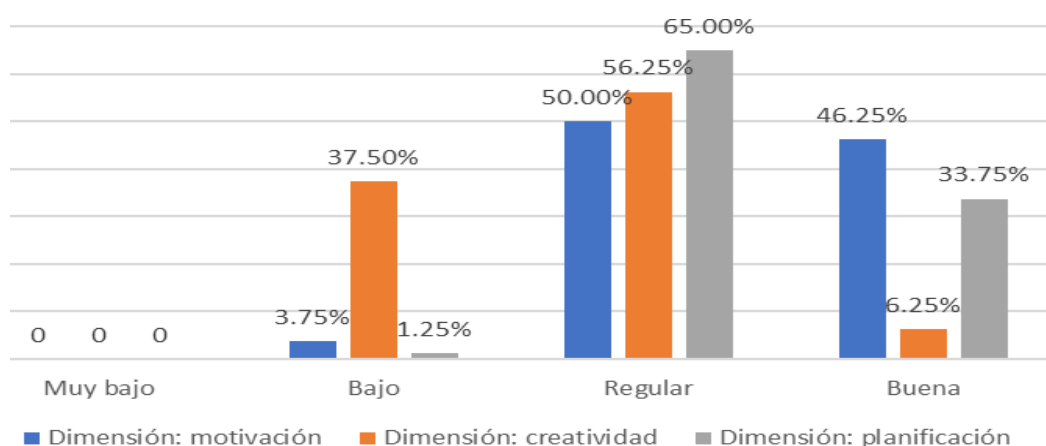
Resultados por dimensiones

Tabla 8

Resultados por dimensiones comunicación, confianza y liderazgo de la variable clima institucional

Dimensión: Nivel	Dimensión: comunicación		Dimensión: confianza		Dimensión: liderazgo	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	00	00	00	00	00	00
Bajo	03	3.75%	06	7.5%	06	7.5%
Regular	54	67.5%	35	43.75%	37	46.25%
Buena	23	28.75%	39	48.75%	37	46.25%
Total	80	100%	80	100%	80	100%

La tabla 8 muestra que el 3,75% de los encuestados considera la dimensión comunicación baja, el 67,5% regular y el 28,75% buena. En cuanto a la dimensión confianza el 7,5% es más débil, el 3,75% considera regular la confianza entre docentes y el 8,75% buena. En cuanto a la última dimensión relacionada con la gestión, el 7,5% de los docentes que respondieron la encuesta dice que es baja, el 6,25% dice que es regular y buena.

Figura 3

Resultados por dimensiones

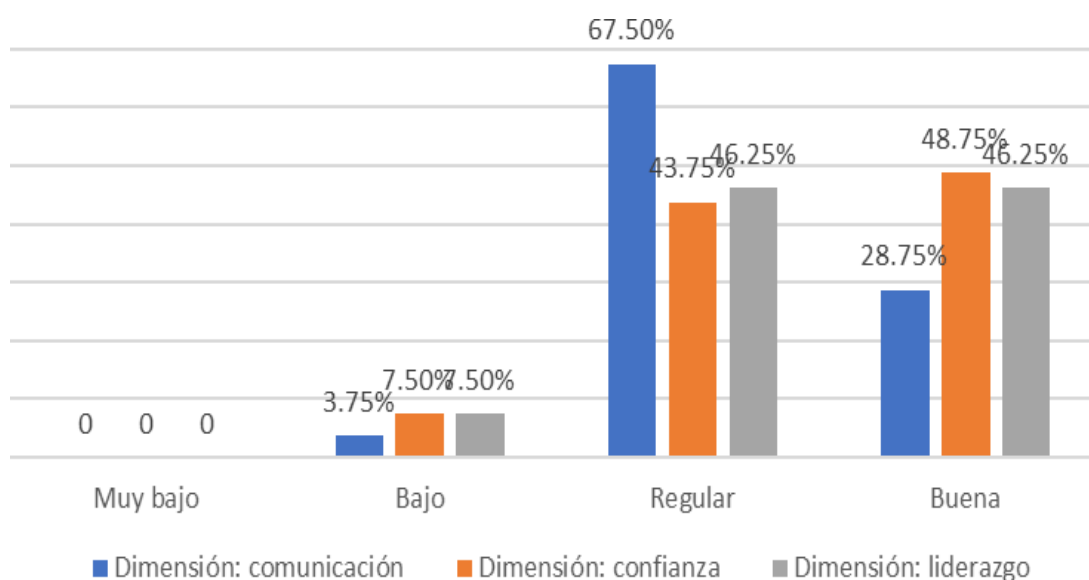


Tabla 9

Resultados de la variable enseñanza aprendizaje

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	00	00
Bajo	00	00
Regular	74	92.5%
Bueno	06	7.5%
Total	80	100%

De acuerdo con los resultados, el 92,5 por ciento de los 7 encuestados opina que la enseñanza-aprendizaje es regular y 06 docentes, correspondiente al 7,5 por ciento, opina que es bueno.

Imagen 4

Resultados de la variable enseñanza-aprendizaje

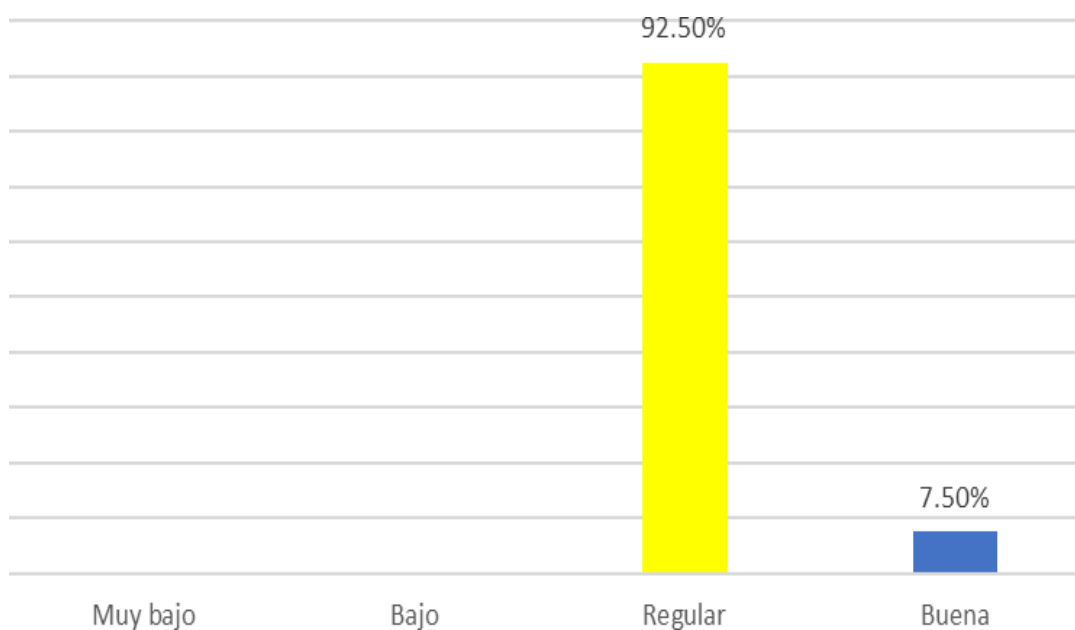


Tabla 10*Resultados por dimensiones de la variable Enseñanza Aprendizaje*

Nivel	Dimensión: actitudes y percepciones		Dimensión: Adquirir e integrar el conocimiento		Dimensión: extender y refinar el conocimiento	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	00	00	00	00	00	00
Bajo	17	21.25%	08	10%	20	25%
Regular	58	72.5%	58	72.5%	52	65%
Buena	05	6.25%	14	17.5%	08	10%
Total	80	100%	80	100%	80	100%

En la tabla 10 se muestran los resultados de las tres primeras dimensiones de la variable enseñanza-aprendizaje, por ejemplo, en la dimensión de actitudes y percepciones es considerada buena por un 6,25%, regular por un 72,5% y baja por un 21,25%. En la dimensión de adquisición e integración de información, fue calificada como buena por 17,5%, normal por 72,5% y mala por 10%. Finalmente, en cuanto a la dimensión de ampliación y mejora de conocimientos, el 10% la considera buena, el 65% regular y el 25% baja.

Figura 5

Resultados por dimensión

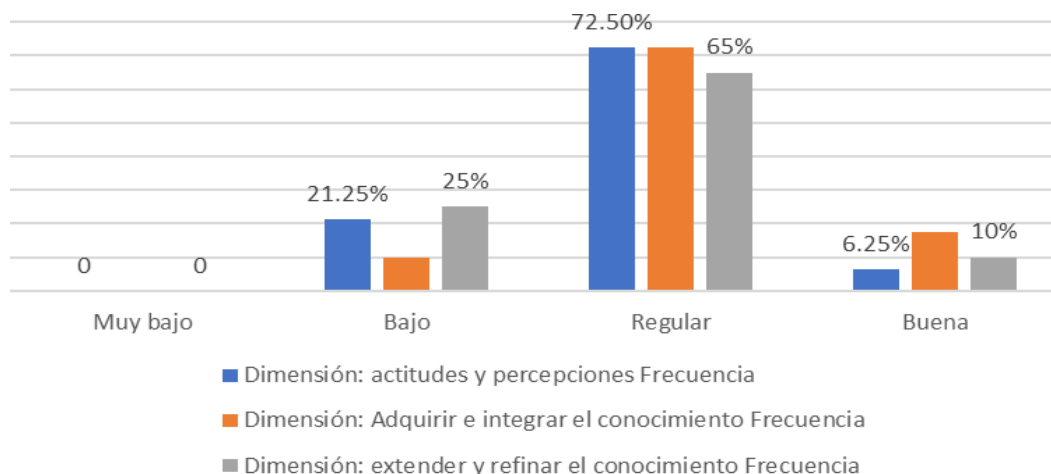
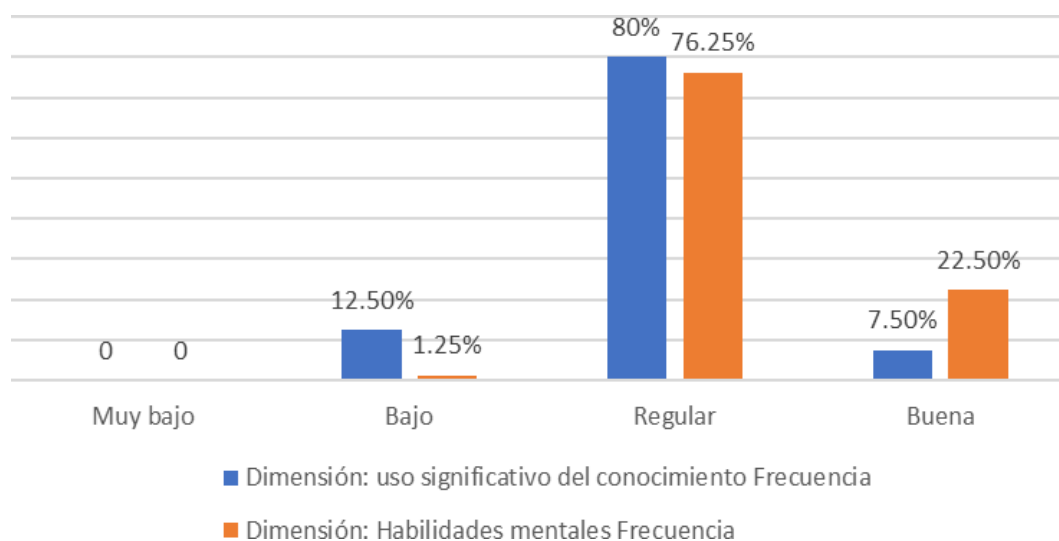


Tabla 11*Resultados por dimensiones de la variable Enseñanza Aprendizaje*

Nivel	Dimensión: uso significativo del conocimiento		Dimensión: Habilidades mentales	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	00	00	00	00
Bajo	10	12.5%	01	1.25%
Regular	64	80%	61	76.25%
Buena	06	7.5%	18	22.5%
Total	80	100%	80	100%

En la tabla 11 se muestran los resultados de las dos últimas dimensiones de la variable sobre uso de información importante, el 7,5% la define como buena, el 80% como regular y el 12,5% como baja. En cuanto a las habilidades mentales, el 22,5% de los encuestados las califica como buenas, el 76,25% normales y el 1,25% débiles.

Figura 6*Resultados por dimensiones*

Tablas cruzadas

Tabla 12

Relación de la variable clima institucional y la variable enseñanza aprendizaje

		Enseñanza aprendizaje					Total
		Muy bajo	Bajo	Regular	Bueno		
Clima instituci onal	Muy bajo	Recuento	0	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Bajo	Recuento	0	0	0	0	
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Regular	Recuento	0	0	44	0	44
		% del total	0,0%	0,0%	55,0%	0,0%	55,0%
	Bueno	Recuento	0	0	30	6	36
		% del total	0,0%	0,0%	37,5%	7,5%	45,0%
	Total	Recuento	00	00	74	6	80
		% del total	0,0%	0,0%	92,5%	7,5%	100,0%

La tabulación cruzada de 80 encuestados revela qué si el ambiente de la institución educativa es regular, entonces el 55.5% de igual manera y correlativamente, la enseñanza-aprendizaje también es regular, entonces el 37.5% los docentes afirman qué si el ambiente en la institución educativa es bueno, la enseñanza El aprendizaje es regular. y finalmente el 7,5% dice que cuando el clima institucional es bueno, la enseñanza y el aprendizaje también lo son.

Estadística inferencial

Prueba de la hipótesis general.

H1: Existe relación entre clima institucional y enseñanza-aprendizaje en algunas instituciones educativas de Puquio, 2022.

H0: No existe relación entre clima institucional y enseñanza-aprendizaje en algunas instituciones educativas de Puquio, 2022.

Tabla 13

Correlación de Clima institucional y enseñanza aprendizaje

			Clima institucional	Enseñanza Aprendizaje
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,782**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Enseñanza Aprendizaje	Coeficiente de correlación	,782**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 13 muestra que sig. = 0,000; 0,05, rechazando así la hipótesis nula (H0) y aceptando que existe una relación directa entre las variables en estudio excepto el Rho de Spearman = 0,782 que indica que la

H1: Puquio, 2022 existe una relación entre la motivación y la enseñanza y el aprendizaje en algunas instituciones educativas.

H0: No existe relación entre la motivación y la enseñanza y el aprendizaje en algunas instituciones educativas de Puquio, 2022

Tabla 14*Correlación entre motivación y enseñanza aprendizaje*

			Motivación	Enseñanza aprendizaje
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,592**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Enseñanza aprendizaje	Coeficiente de correlación	,592**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La siguiente tabla muestra que Sig = 0.000 andlt; 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula (H0) y existe una relación significativa entre la dimensión motivacional y la variable enseñanza-aprendizaje; También se observa un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,592, por lo que existe una correlación positiva moderada.

Prueba de Hipótesis Específica 2

H1: Puquio, 2022 existe una relación entre la creatividad y la enseñanza y el aprendizaje en algunas instituciones educativas.

H0: Puquio, 2022 no existe relación entre la creatividad y la enseñanza y el aprendizaje en algunas instituciones educativas.

Tabla 15

La relación entre la motivación y la enseñanza y el aprendizaje

			Creatividad	Enseñanza aprendizaje
Rho de Spearman	Creatividad	Coeficiente de correlación	1,000	,456**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Enseñanza aprendizaje	Coeficiente de correlación	,456**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados muestran que Sig = 0.000 andlt; 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula (H0) y existe una relación significativa entre la dimensión creativa y la variable enseñanza-aprendizaje; También se observa el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0, 56, determinando así una correlación positiva moderada

Prueba de hipótesis específica 3

H1: Existe una relación entre la planificación y la enseñanza y el aprendizaje en algunas instituciones educativas de Puquio, 2022.

H0: No existe una correlación entre la planificación y la enseñanza y el aprendizaje en algunas instituciones educativas de Puquio, 2022

Tabla 16 Correlación entre planificación y enseñanza y aprendizaje

			Planificación	Enseñanza aprendizaje
Rho de Spearman	Planificación	Coefficiente de correlación	1,000	,354**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	80	80
	Enseñanza aprendizaje	Coefficiente de correlación	,354**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados muestran que Sig = 0.000 andlt; 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula (H0) y existe una relación significativa entre la dimensión creativa y la variable enseñanza-aprendizaje; También se observa un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0, 56, lo que determina una correlación moderadamente positiva.

Prueba de hipótesis específica 3

H1: Existe una correlación entre la planificación y la enseñanza y el aprendizaje en algunas instituciones educativas de Puquio, 2022.

H0: No existe una relación entre la planificación y la enseñanza y el aprendizaje en algunas instituciones educativas de Puquio, 2022

Tabla 16 Relación entre la planificación y la enseñanza y el aprendizaje

Tabla 17

Correlación entre comunicación y enseñanza aprendizaje

			Comunicación	Enseñanza aprendizaje
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,514**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Enseñanza aprendizaje	Coeficiente de correlación	,514**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La Tabla 17 muestra que Sig = 0.000 andlt; 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula (H0) y existe una relación significativa entre la dimensión comunicación y la variable enseñanza-aprendizaje; De igual manera, se observa un valor de Rho de Spearman de 0,51 , lo que implica una correlación positiva moderada.

Prueba de hipótesis específica 5

H1: Existe una relación entre la fe y la enseñanza y el aprendizaje en algunas instituciones educativas de Puquío, 2022.

H0: No existe una relación entre la fe y la enseñanza y el aprendizaje en algunas instituciones educativas de Puquío, 2022

Tabla 18

Correlación entre confianza y enseñanza aprendizaje

			Confianza	Enseñanza aprendizaje
Rho de Spearman	Confianza	Coeficiente de correlación	1,000	,513**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Enseñanza aprendizaje	Coeficiente de correlación	,513**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral) .

La Tabla 18 muestra que Sig = 0.000 andlt; 0.05; por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H0) y existe una relación significativa entre la dimensión confianza y la variable enseñanza-aprendizaje; De igual manera, se observa un valor de Rho de Spearman de 0,513, lo que implica una correlación positiva moderada.

Prueba de la hipótesis específica 6

H1: Existe relación entre liderazgo y enseñanza y aprendizaje en algunas instituciones educativas de Puquio, 2022

H0: Existe desconfianza en la enseñanza y aprendizaje en algunas instituciones educativas de Puquio, 2022

Tabla 19

Correlación entre liderazgo y enseñanza aprendizaje

			Liderazgo	Enseñanza aprendizaje
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,604**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Enseñanza aprendizaje	Coefficiente de correlación	,604**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La Tabla 19 muestra que Sig = 0.000 andlt; 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula (H0) y existe una relación significativa entre la dimensión liderazgo y la variable enseñanza-aprendizaje; De manera similar, se observa un valor de Rho de Spearman de 0,60 , lo que indica una correlación positiva alta.

V. DISCUSIÓN

El ambiente institucional y la enseñanza y el aprendizaje son las variables de este estudio, según el primer resultado de la hipótesis general, la prueba Rho de Spearman mostró una relación débil entre el ambiente institucional y el aprendizaje educativo. ($p = 0.000$ and $p < 0.05$) mostrando una correlación de 0.782 confirma que la relación entre las variables es directa y muy significativa. Si bien esto es cierto, el resultado es de esperar; Esto demuestra que el ambiente institucional de los 80 docentes que laboran en la Fundación Puquio es satisfactorio, pero se debe considerar el estado de asistencia luego de casi dos años de aislamiento en la comunidad.

Se encontró que los resultados estaban de acuerdo con Flores (2020) quien analizó la mayoría de los datos como redundantes (5 %), seguidos de datos de enseñanza y aprendizaje débiles (30%) y solo 16% altos ($Rho = 0.06$, $p = 0.01$). , $\alpha = 0.05$) y una relación moderada entre el ambiente institucional y el uso predictivo de la información. Concalvez, C. (2019) encontró una diferencia en los resultados, lo que sugiere que los docentes deben desarrollar estrategias motivacionales para mejorar el clima institucional de la organización. Además, los gerentes no están preparados para implementar estrategias de gestión. Por tanto, es necesaria la plena implementación del programa para mejorar la convivencia de la comunidad educativa de forma adecuada.

Dos paralelos a este estudio se refieren al trabajo de Montes (2021) sobre población y adaptación del primer instrumento de procesamiento climático. Su estudio encontró un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,621, lo que representa una relación significativa muy cercana al estudio actual. El primero es de 100 docentes de secundaria de un colegio privado del municipio de San Juan de Lurigancho y 80 docentes vigentes del sector público; En el segundo punto, se valida el instrumento de acuerdo al cambio climático presentado en las 18 preguntas, pero se han realizado algunos cambios. A pesar de la gran similitud de población y herramientas, los resultados no son los mismos, lo que demuestra que la dirección y eficacia del clima organizacional de cada organización depende de factores tanto internos como externos; En el caso de Fundación Puquio, la pandemia de dos años, en los que las clases se impartían a distancia y/o virtualmente, tuvo un impacto significativo en la enseñanza y el aprendizaje.

En cuanto a la hipótesis 1, la prueba Rho de Spearman encontró una correlación significativa (p -valor = 0,05) entre la dimensión estímulo y la variable enseñanza-aprendizaje, indicando una relación significativa de 0,592. En este estudio se presentó una hipótesis falsa y se aceptó la hipótesis alternativa. Con base en los hallazgos, Bernal y otros (2019) también reportan que los docentes no conocen políticas que apoyen la mejora de la convivencia en la educación, y la intuición y otros hechos también se encuentran en las prácticas de las instituciones educativas. Se argumenta que los componentes que inciden en la mejora del aprendizaje de los estudiantes inciden positivamente en el buen ambiente de la institución.

La prueba Rho de Spearman mostró una relación no significativa entre la dimensión creativa y la variable enseñanza y aprendizaje en la hipótesis específica 2 (p -valor = 0,000), la cual mostró una relación significativa de 0,56. Estos resultados tienen algunas similitudes con los de Neira (2017) quien descubrió que el aprendizaje de los estudiantes mejoró y que un buen ambiente en una organización es un factor clave en el aprendizaje. Esto también es similar a los resultados de Acosta (2020) con una correlación de 0.621, nivel de significancia de 0.000, entre clima institucional y enseñanza y aprendizaje de 0.329, indicando un nivel bajo. Como encontró Ouimbulco (2017), los docentes están más abiertos a las entrevistas motivacionales, están interesados en participar en el desarrollo de habilidades comunicativas y pueden compartir sus experiencias con sus pares.

De acuerdo con la hipótesis específica 3, existe una relación entre la planificación y la enseñanza y el aprendizaje, donde se obtiene un $r = 0.35$, lo que confirma una relación moderada y significativa y el resultado contrario, contrario a los resultados de Anchundia y Cuesta (2018). Quienes realizaron una encuesta para evaluar el diseño de creación de un ambiente institucional para la educación secundaria y confirmaron que la educación de calidad implica nuevos contextos que conviven en la práctica docente. Tanto su eficacia como su capacidad se ven afectadas por un diseño tecnológico y educativo apropiado y la forma en que los maestros y administradores lo utilizan. Otra evidencia que me parece importante resaltar es la percepción de los 80 docentes entrevistados, de los cuales 16 opinaron que estaban haciendo muy poco para fortalecer el ambiente institucional de los funcionarios.

La gestión, que representó el 20 por ciento, mientras que 6 encuestados dijeron que las

autoridades están involucradas. Para lograr un buen ambiente institucional, que es del 60 por ciento, que es muy diferente de los que creen que están involucrados todos los niveles de gobierno, lo que me hace pensar que la integración de las estrategias de desarrollo es un desarrollo nuevo. Se observa mejora en la enseñanza, comunicación y enseñanza aprendizaje de los estudiantes cuando sig 0.000 se encuentra menor a 0.005 y de acuerdo a la regla de decisión se puede concluir que existe suficiente evidencia estadística para determinar la presencia de evidencia. de la relación entre las variables. De igual forma, se obtiene un valor positivo de $r = 0.51$, lo que confirma que la relación entre las variables es directa y de significado moderado, como se esperaba en la hipótesis. Los resultados obtenidos se refieren a los datos obtenidos por Ortiz (2018). Presentó su hipótesis en el análisis de que los niveles CNC son fundamentales en la enseñanza y el aprendizaje, pues obtuvo un nivel de significación de 0.05 y un grado de libertad de que se puede demostrar estadísticamente que se debe establecer una relación. Cabe señalar que Ortiz muestra en su definición operativa que uno de los indicadores de la variable enseñanza y aprendizaje es la adquisición e integración de conocimientos. La importancia de un buen ambiente institucional en la enseñanza y el aprendizaje En el caso de la Hipótesis Especial 1, también es importante en el desarrollo de la competencia evaluativa, y se mejora con una buena gestión educativa, las instituciones actuales posibilitan alcanzar esa capacidad.

La prueba Rho de Spearman identificó una correlación moderada entre la consistencia y la enseñanza para la hipótesis específica 5 (valor $p = 0,000$). de 0.05), indicando que la correlación es de 0.513, significativa. Ruvalcaban et al. (2019), Ávila (2019), La confianza tiene un impacto directo en la felicidad de los docentes, ya que los docentes alcanzan un nivel de competencia emocional que les proporciona un crecimiento profesional, personal y una mejora de la autoestima. Aceptación, independencia, conexiones efectivas y solidez ambiental. Puntuaciones altas para controlar el comportamiento contextual negativo de. Se encontró que los resultados son consistentes con Olivares (2018), quien también muestra cómo la confianza se completa con las emociones, los comportamientos y los componentes mentales que se integran.

La prueba Rho de Spearman mostró una relación moderada entre la enseñanza y las dimensiones de aprendizaje y conducción en la hipótesis específica 6 (p -valor = 0,000 y t ; 0,05), que mostró una relación significativa de 0,60. Zepeda et al. (2019), los principales hallazgos fueron que los participantes observaron muy a menudo el desarrollo de habilidades interpersonales en cuatro dominios. Relaciones humanas, toma de decisiones, pensamiento crítico, autocontrol y habilidades de comunicación. Concluimos que este objetivo se logra reconociendo el liderazgo en cuatro categorías: relaciones, toma de decisiones, pensamiento crítico, autodisciplina, competencia y comunicación.

Sin embargo, Saullo (2018) reconoció que las actividades de los docentes deben estar relacionadas con mejorar la vida de la organización. De manera similar, los gerentes pueden decir que su trabajo debe estar en línea con lo que la organización quiere lograr. A mi pregunta académica general, ¿cómo es el clima? ¿Es para mejorar la enseñanza y el aprendizaje en alguna institución educativa de la ciudad de Puquio, 2022? Las investigaciones que muestran una relación directa y significativa también pueden ser apoyadas por una amplia gama de investigadores, educadores, psicólogos y otros profesionales interesados en cómo el clima organizacional afecta el aprendizaje para actualizar nuevos conocimientos. Permita que estas aulas sean dinámicas e interactivas, un espacio donde los estudiantes puedan movilizar sus talentos en beneficio de ellos mismos y de sus comunidades. De esta manera, mi visión amplía que esta investigación mejora la pedagogía con un buen ambiente institucional, lo que en definitiva beneficia a nuestros estudiantes.

VI. CONCLUSIONES

Primera.

Según la prueba Rho de Spearman, se encontró una relación moderada entre el ambiente institucional y la enseñanza y el aprendizaje (valor $p = 0.000$ andlt; 0.05) mostrando una correlación de 0.782 que es significativa. Encontramos que valor Sig = 0.000 andlt; $0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula (HO) y existe una relación significativa entre la dimensión motivación y la variable enseñanza-aprendizaje.

Segunda. También se observa un coeficiente de correlación de Spearman Roe de 0,592, por lo que se trata de una correlación positiva moderada. Y en algunas instituciones educativas de Puquio, 2022, existe una relación entre la creatividad, la enseñanza y el aprendizaje, tal como se encuentra en los resultados que Sig. Valor = $0,000$ ylt; $0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula (HO) y existe una relación significativa entre la dimensión actividad y la variable enseñanza y aprendizaje.

Tercero. De igual manera, se observó un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,56, lo que identificó una correlación moderadamente positiva.

Cuarto. La conclusión de que existe una relación entre la planificación y la docencia en las diferentes instituciones educativas Puquio, 2022 como se muestra en la tabla 16, es claro que Sig = 0.001 andlt; 0.05 , por lo que se rechazó la hipótesis nula (HO) y existió una relación significativa entre la dimensión del esquema y la variable enseñanza y aprendizaje. De manera similar, se observó un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,35, lo que indica una correlación positiva débil.

Quinta. En algunas instituciones educativas de Puquio, 2022, existe una relación entre comunicación, enseñanza y aprendizaje donde Sig = 0.000 andlt; 0.05 , por lo que se rechaza la hipótesis nula (H0) debido a que existe una relación significativa entre I y la dimensión relación y la variable docente Sí; Según , se encontró que el Rho de Spearman era 0,51 , lo que indica una asociación positiva moderada.

Sexta, Estudiar contabilidad y dar clases en cualquier institución en Puquios, 2022, valor Sig = 0.000 andlt; $0,05$, por lo que se rechazó la hipótesis nula (HO) y existió

una relación significativa entre la dimensión confianza y la variable aprender enseñando; De manera similar, se encontró que el Rho de Spearman era 0.513, lo que indica una correlación positiva moderada.

Séptimo. La relación entre liderazgo y desempeño educativo en diferentes instituciones educativas de Puquio en el año 2022 arrojó que Sage = 0.000 andlt; 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula (HO) y existe una relación significativa entre la dimensión liderazgo y el aprendizaje y la capacidad de aprendizaje. Además, el valor Rho de Spearman es 0,60, lo que indica una alta correlación positiva.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda a UGEL Lucanas potenciar la capacitación en horario de oficina universitaria para docentes y administradores en temas de liderazgo y lugar de trabajo.

Segunda. UGEL Lucanas propone promover un espacio en la plataforma escolar, donde los estudiantes puedan tener su propia comunidad científica virtual, donde se pueda crear un espacio de diálogo sobre temas relacionados con la convivencia estudiantil.

Tercero: UGEL Lucanas propone a los docentes la generación preseleccionada de coordinadores de liderazgo, que permitan el trabajo coordinado con los directores de las instituciones educativas.

Cuarta. La gestión escolar debe fomentar comunidades solidarias entre docentes de diferentes áreas para que puedan compartir buenas experiencias de gestión institucional.

Quinta. UGEL Lucanas propone gestionar alianzas con empresas privadas para desarrollar talleres de capacitación para potenciar el ambiente empresarial.

Sexta. El gobierno de la ciudad debe financiar las actualizaciones del presupuesto de educación, como el entorno regulatorio y otras cosas, para que tanto la comunidad educativa como los residentes sean más necesarios.

Séptima. Las actualizaciones del presupuesto educativo, como el entorno regulatorio y otras, deben ser financiadas por el gobierno de la ciudad para que la comunidad educativa y los residentes las necesiten más.

REFERENCIAS

Álvares, M. (1989-2021). Métodos de investigación y diagnóstico en educación. de Barcelona. <https://bit.ly/3Jft4yR>

Alvarez, D. y Rivera, A. (2019). Calidad de servicio y su relación con la satisfacción de los clientes de caja Arequipa agencia Corire 2018. [Para optar título profesional de licenciado en administración banca y finanzas]. Facultad de administración de negocios carrera de banca y finanzas. <https://bit.ly/3BqshsP>

Bernal, I. et al (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud. Universidad ICESI Cali, Colombia. <https://bit.ly/3Jj6cOW>

Blog. Técnicas de creatividad. Recopilación de Neuronilla creatividad integral.

Bravo, D. et al. (2021). Psychometric properties and measurement invariance of the maslach burnout inventory–general survey in Colombia. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), 5118. <https://bit.ly/3JkIOlb>

Bustinza, P. (2021). Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la zona lago llave. Tesis de la Universidad nacional del Altiplano. <https://bit.ly/3Bv29NI>

Campos, J. y Palomino, J. (2006). Introducción a la Psicología del Aprendizaje. Universidad los Ángeles de Chimbote. Editorial San Marcos.

Cantón, I. y Pino, M. (2011). Diseño y desarrollo del currículo. Madrid: alianza editorial. Revista de la facultad de educación. <https://bit.ly/3zhVvYd>

Carhuaricra, P. (2018). Acompañamiento pedagógico en el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Manuel Scorza, La Quinua. Tesis para optar grado académico de maestro en administración de la educación. Universidad César Vallejo. <https://bit.ly/3bddGXj>

Carhuaricra, P. (2018). Acompañamiento pedagógico en el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Manuel Scorza, La Quinua. Tesis para optar grado académico de maestro en administración de la educación. Universidad César Vallejo. <https://bit.ly/3znjPrG>

Carp, A. (2005). Motivación y biología. Fundación Dialnet plus. Universidad de la Rioja. <https://bit.ly/3PIPnzg>

Casa, M. et al. (2019). Problem Based Learning as strategy for the development of competences in secondary education students. National University of the Altiplano

Castillero, O. (2016). Teoría del aprendizaje de Roberto Gagné. Psicología del aprendizaje cognoscitivo. <https://bit.ly/3zl6dZE>

Catalina, M. et al. Cuestionario Honey-Alonso de estilos de aprendizaje. Universidad de Deusto. Instituto de ciencias de la educación. <https://bit.ly/3oFA0eX>

Chávez, L., Arias, W. (2018). Importancia de las competencias directivas desde la percepción de los empresarios arequipeños. *Contabilidad y Negocios* 26(13), 109-128. ISSN 1992-1896.

Condori, R. (2017). Influencia del liderazgo personal en la satisfacción laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Pedro P. Díaz de Arequipa. Repositorio institucional de la UNSA. Tesis para optar maestría en la unidad de la facultad de ciencias contables y finanzas. <https://bit.ly/3JgmFDs>

Delgado, G. y Augusto, C. (2003). El modelo de Toulmin y la evolución del concepto de continuo en los clásicos griegos Matemáticas: Enseñanza Universitaria. Escuela Regional de Matemáticas Cali, Colombia. <https://bit.ly/3Jj6PYO>.

Díaz, A y Hernández, G. (2002). Estrategias para el aprendizaje significativo: fundamentos, adquisición y modelos de intervención. <https://bit.ly/3zmzs2M>

Díaz, F. y Hernández, G. (2002). Estrategias para el aprendizaje significativo. México, McGraw Hill, 1999. 2da Edición. <https://bit.ly/3cW6rn3>

Díaz, F. y Hernández, G. (2020) Estrategias Docentes para un aprendizaje significativo Universidad Nacional Autónoma de México. [Para optar doctorado en Pedagogía]. <https://bit.ly/3oMUrqk>

Duche, A. y Rivera, G. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. Universidad Católica de Santa María. Perú. <https://bit.ly/3zJk9T2>

Fernanda, M. et. Al. (2014). Efecto de la inteligencia interpersonal sobre las habilidades de emprendimiento. Revista de educación virtual. <https://bit.ly/3bgj242>

Fischman, D. (2019). El éxito es una decisión. Webimar. Ponente: David Fischman ... Fuente: Estudio de Empleabilidad IPSOS 2019. <https://bit.ly/3S7QgDf>

Gallego, R. et al. (2004). Didáctica constructivista: aportes y perspectivas Educere. Universidad de los Andes Mérida, Venezuela. <https://bit.ly/3zTSMGd>

García, D. (2019). Clima organizacional y desempeño docente en las unidades educativas. [Tesis para optar el grado de magister en educación]. Universidad mayor de San Marcos. <https://bit.ly/3bj0PTi>

García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación conceptual cuadernos de administración. Universidad del Valle Cali, Colombia. <https://bit.ly/2EGQmiP>

- García, M. (2019). Clima institucional y calidad educativa en las instituciones educativas “Abraham Valdelomar” y “Alcides Carreño Blas” de Educación primaria, Trujillo. Tesis de la Universidad Nacional de Trujillo
- Gómez, C. (2004). Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa clima organizacional en empresas colombianas, desde la teoría de respuesta al ítem. *Acta colombiana de Psicología*. <https://bit.ly/3zcGcA8>
- Goncalvez, N. et al. (2007). La investigación educativa en el hacer docente. *Revista de Educación*. <https://bit.ly/3Q3T4PO>
- Gongora, M. (2017). Motivación para el trabajo y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa industrial. *Puente Piedra 2017*. Universidad Nacional César Vallejo. <https://bit.ly/3ONi2IF>
- González, J. y Verdugo, D. (2019). Gerencia estratégica: herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*. <https://bit.ly/3QpmEzF>
- Grande de Prado, M. y Pino, J. (2014). Organización de centros educativos en la sociedad del conocimiento. Madrid: Alianza Editorial. Recuperado a partir de <https://bit.ly/3PPlc9x>
- Gutiérrez, I. y Paredes, J. (2019). Uso de redes sociales y valores de jóvenes universitarios de una Universidad Privada de Trujillo [Tesis de licenciatura]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <https://bit.ly/3BubvJj>
- H- Noboa (2011). El clima organizacional presente en una empresa de servicio
- Hernández, Z. (2014). Teoría general de la administración.
- Martínez, L. F. & Martínez, R. (2021). *Estudio analítico de las habilidades blandas en educación superior: una propuesta pedagógica para fortalecer el PEP del programa de contaduría pública de la Uniagustiniana* [Tesis de Maestría Universidad La Gran Colombia]. <http://hdl.handle.net/11396/6944>
- Mateo, P. y Navarro, A. (2020) Clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de Educación Básica Alternativa "Antonio Álvarez de Arenales" –Huayllay Universidad Nacional de Huancavelica.
- Molina, M. (2011). Un acercamiento a la investigación de diseño a través de los experimentos de enseñanza. <https://bit.ly/3SgaNpe>
- Molla, M. (2014). Psicología cognitiva y aprendizaje significativo. Ponencia por el Profesor Dr. Jesús Beltran, director del departamento de psicología. Universidad Complutense de Madrid. <https://bit.ly/3PPbVOO>
- Muñera, L. et al (2018). Enfoque de enseñanza aprendizaje de maestros formadores de educadores infantiles. Universidad de Cartagena. <https://bit.ly/3ONhsnZ>

Pablos, J. (2009). Nuevas tecnologías e innovación educativa. Revista de Psicodidáctica ISSN. <https://bit.ly/3Q2cp3Q>

Palomo, A. (1989). Teoría y práctica del desarrollo moral en la escuela. Revista interuniversitaria de formación del profesorado. <https://bit.ly/2o9crzv>

Pinchi, W. y García, M. (2019) Clima institucional y calidad educativa en las instituciones educativas “Abraham Valdelomar y Alcides Carreño Blas” de educación primaria, Trujillo. [Tesis para optar título de doctorado en Planificación y Gestión]. Universidad Nacional César Vallejo. Escuela de Postgrado. <https://bit.ly/3JhXXCB>

Robbins, S. y Thimoty, J. (2009). Comportamiento organizacional. Pearson educación. Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana. <https://bit.ly/3PP59si>

Robbins. Teoría de la administración. Libro de administración de Robbins 12ava edición. <https://bit.ly/2TbDiGB>

Rodriguez, E. (2016). Clima organizacional de una empresa de servicio del estado Carabobo, bajo el enfoque de las variables causales, intermedias y finales del clima. Revista educación en valores. <https://bit.ly/3JgkJL6>

Sagredo, E. y Castelló A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas en Chile. Revista Actualidades Investigativas en Educación. <https://bit.ly/3OUHQfK>

Silva, E. (2005). Estrategias constructivistas en el aprendizaje significativo: su relación con la creatividad. Revista Venezolana de Ciencias Sociales. Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt Cabimas, Venezuela. <https://bit.ly/3clhikc>

Sucari, W. y Quispe, J. (2019). Trabajo docente en equipo y su relación con los compromisos de gestión escolar en educación secundaria. Revista Innova Educación.

Tapia, T. (2018). Percepción del clima institucional en las docentes de la Institución Educativa Inicial Villa de Lago Puno 2016. Universidad San Pedro repositorio. [Para optar título de maestría]. <https://bit.ly/3oFhcfY>

Vargas, G. (2022). Aplicación de la teoría rensis likert en el clima organizacional de una institución educativa. Lima, 2021. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. <https://bit.ly/3vuMQ3D>

Vázquez, R. et. al. (2001). El clima organizacional en una institución tecnológica de educación superior Tiempo de Educar. Revista interinstitucional de investigación educativa. Universidad autónoma del estado de México Toluca. <https://www.redalyc.org/pdf/311/31103505.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.

Título: Clima institucional y aprendizaje de una institución educativa de Puquio, 2022.

Autor: Saya Alata, Teresa Julia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
			Variable 1: Clima Institucional				
Problema general	Objetivo general:	Hipótesis general:	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores.	Niveles o rangos
¿Cuál es la relación que existe entre el clima institucional y enseñanza aprendizaje en algunas instituciones educativas de Puquio 2022?	Determinar la relación entre el clima institucional y enseñanza aprendizaje en algunas instituciones educativas de Puquio 2022.	Existe la relación entre el clima institucional y enseñanza aprendizaje en algunas instituciones educativas de Puquio 2022	Dimensión 1: Motivación	Metas organizativas	1	Ordinal.	Buena: 47.25-63. Regular 31.5 - 47.25. Bajo: 15.75 – 31.5 Muy bajo: 0-15.75
				Desempeño laboral	2		
				Estímulos ambientales	3		
			Dimensión 2: Creatividad	Situación problemática	4		
				Métodos de resolución	5		
				Descubrimiento científico	6		
			Dimensión 3: Planificación	Establecimiento de metas	7		
				Toma de decisiones	8		
				Transformación de la realidad	9		
			Dimensión 4: Comunicación	Medios de comunicación utilizados	10		
					11		

instituciones educativa dePuquio 2022?	educativa de Puquio 2022.	instituciones educativa dePuquio 2022		Percepción de los tipos de comunicación en la institución			
¿Qué relación existe entre la confianza y enseñanza aprendizaje en algunas instituciones educativa de Puquio 2022?	Determinar la relación entre la confianza y enseñanza aprendizaje en algunas instituciones educativa de Puquio 2022.	Existe la relación entre confianza y enseñanza aprendizaje en algunas instituciones educativa dePuquio 2022	Dimensión 5: Confianza	Activo ligado al éxito. Términos de la confianza	12,13 14,15		
?¿Qué relación existe entre la comunicación y enseñanza aprendizaje en algunas instituciones educativa de Puquio 2022?,¿	Determinar la relación entre la comunicación y enseñanza aprendizaje en algunas instituciones educativa de Puquio 2022.	Existe la relación entre comunicación y enseñanza aprendizaje en algunas instituciones educativa de Puquio 2022	Dimensión 6: Liderazgo	Influencia a la gestión del desempeño Generación de cambio en el rendimiento del grupo	17 18		
?¿Qué relación existe entre la confianza y enseñanza aprendizaje en algunas instituciones educativa de Puquio 2022?	Determinar la relación entre la confianza y enseñanza aprendizaje en algunas instituciones educativa de Puquio 2022.	Existe la relación entre confianza y enseñanza aprendizaje en algunas instituciones educativa dePuquio 2022					
¿Qué relación existe entre el liderazgo y enseñanza aprendizaje en algunas instituciones educativa de Puquio 2022?	Determinar la relación entre el liderazgo y el enseñanza aprendizaje en algunas instituciones educativa de Puquio 2022.	Existe la relación entre liderazgo y enseñanza aprendizaje en algunas instituciones educativa dePuquio 2022	Variable 2: Enseñanza Aprendizaje				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores.	Niveles o rangos
			Dimensión 1: Actitudes y percepciones	Habilidades perceptivas Tolerancia al conflicto percibido Percepción del nivel de confianza	1 2 3	Ordinal.	Buena: 40.5-54. Regular 27 - 40.5. Bajo:13.5 - 27 Muy bajo: 0-13.5
			Dimensión 2: Adquirir e integrar el conocimiento	Habilidades cognitivas Aprendizaje significativo Construcción de conocimiento Clasificación de conocimiento	4 5 6 7		

			Dimensión 3: Extender y refinar el conocimiento	Comparación Clasificación Razonamiento Análisis de errores	8 9,10 11 12		
			Dimensión 4: Uso significativo del conocimiento	Solución del problema Indagación experimental Investigación Toma de decisiones	13 14 15 16		
			Dimensión 5: Habilidades mentales	Pensamiento crítico Pensamiento reflexivo Pensamiento creativo Autorregulación del pensamiento Percepción de la participación en la toma de decisiones	17 18 19 20 21		
Diseño metodológico		Población y muestra		Técnicas e instrumentos		Método de análisis de datos	
Enfoque: cuantitativo. Tipo: Básica. Diseño: No experimental transversal correlacional.		Población: 60 docentes de una Institución Educativa de Puquio Muestra: 50 docentes.		Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario.		Correlación de Spearman.	

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables.

Operacionalización de la variable clima institucional

Dimensión	Indicadores	Items	Instrumento	Escala
Dimensión 1: Motivación	Metas organizativas	1. Para usted la motivación direccionada es base fundamental para un buen clima institucional	Cuestionario	Ordinal Nunca: 0 A veces: 1 Casi siempre: 2 Siempre: 3
	Desempeño laboral	2.El desempeño laboral depende de una buena motivación intrínseca y extrínseca		
	Estímulos ambientales	3.Los estímulos ambientales son pilares para una buena motivación al buen clima institucional		
Dimensión 2: Creatividad	Situación problemática	4.Observa en los docentes creatividad en la solución de situaciones problemáticas.		
	Métodos de resolución	5.Los docentes utilizan métodos de resolución de problemas situados en los procesos de enseñanza y aprendizaje.		
	Descubrimiento científico	6.Se realizó algún descubrimiento científico en nuestra institución ya sea de alumnos o docentes.		
Dimensión 3: Planificación	Establecimiento de metas	7.Desde su apreciación., una buena planificación nos llevará a establecer metas en la institución y mejorar el clima.		
	Toma de decisiones	8.La toma de decisiones que se realizan en la IE están basadas reflejan un clima institucional favorable		
	Transformación de la realidad	9.Para usted una buena planificación conllevará a la transformación institucional y mejora del clima institucional.		
Dimensión 4: Comunicación	Medios de comunicación utilizados	10.Existe una buena comunicación laboral entre los docentes.		
	Percepción de los tipos de comunicación en la institución	11. Percibes que la comunicación entre docentes y directivos son buenas		
Dimensión 5: Confianza	Activo ligado al éxito.	12. Una buena comunicación con lleva a la mejora de la confianza.		
		13. La confianza es un activo evaluable ligado al éxito		
	Términos de la confianza	14. Cree Ud. que mejorará la confianza entre docentes si mejorarla comunicación y la gestión directiva en cuanto al clima 15. Existe confianza entre docentes y directivos		
Dimensión 6: Liderazgo	Influencia a la gestión del desempeño	16. Existe un buen liderazgo en la institución educativa.		
		17. El liderazgo influye en la gestión del desempeño de los docentes.		
	Generación de cambio en el rendimiento del grupo	18. Cree que un buen liderazgo realice un cambio efectivo en el desempeño docente		

Operacionalización de la variable enseñanza aprendizaje

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala
Dimensión 1: Actitudes y percepciones	Habilidades perceptivas	1. Para usted las actitudes y percepciones afectan el aprendizaje	Cuestionario	Ordinal Nunca: 1 Casi nunca 2 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5
	Tolerancia al conflicto percibido	2. Observa que las actitudes y percepciones positivas influyen en los aprendizajes.		
	Percepción del nivel de confianza	3. Percibe buen nivel de confianza en la comunidad educativa		
Dimensión 2: Adquirir e integrar el conocimiento	Habilidades cognitivas	4. Al adquirir e integrar los conocimientos de los docentes mejora el proceso de enseñanza y aprendizajes de los estudiantes.		
	Aprendizaje significativo	5. Realiza la construcción de aprendizajes significativos en sus estudiantes		
	Construcción de conocimiento	6. La adquisición de conocimientos y la integración con el anterior contribuyen a un aprendizaje efectivo en nuestros estudiantes.		
	Clasificación de conocimiento	7. Una buena clasificación del conocimiento contribuyen en los aprendizajes significativos que conducen a desarrollar competencias en los estudiantes.		
Dimensión 3: Extender y refinar el conocimiento	Comparación	8. Aplica usted los procesos de comparación en el proceso de enseñanza y aprendizaje.		
	Clasificación	9. Realiza los procesos de clasificación de las metodologías a utilizar en el proceso de enseñanza y aprendizaje		
		10. Usted no se siente comprometido con la institución donde labora.		
	Razonamiento	11. Aplica el método de razonamiento inductivo y deductivo en sus estudiantes.		
Análisis de errores	12. Realiza un análisis de error antes durante y después del proceso de enseñanza y aprendizaje.			
Dimensión 4: Uso significativo del conocimiento	Solución del problema	13. Construye aprendizajes significativos en sus estudiantes aplicando el método de solución de problemas.		
	Indagación experimental	14. Aplica indagaciones experimentales en sus sesiones de aprendizaje.		
	Investigación	15. Realizó proyectos de investigaciones que contribuyen a la mejora de mi institución educativa.		
	Toma de decisiones	16. Aplicó el método de resolución de problemas para estimular la buena toma de decisiones en mis estudiantes.		
Dimensión 5: Habilidades mentales	Pensamiento crítico	17. Desarrolla con sus estudiantes el pensamiento crítico		
	Pensamiento reflexivo	18. Planifica aprendizajes que desarrollen capacidades reflexivas en mis estudiantes.		
	Pensamiento creativo	19. Toma en cuenta en el proceso de planificación estrategias que desarrolle en la creatividad en mis estudiantes.		
	Autorregulación del pensamiento	20. Contribuye que sus estudiantes formen hábitos de autorregulación de sus pensamientos aplicando los métodos proyectos, resolución de problemas y métodos cooperativos en el proceso de enseñanza y aprendizaje.		
	Percepción de la participación en la toma de decisiones	21. Genera un ambiente de confianza para que sus estudiantes participen en la toma de decisiones de hechos significativos en las actividades escolares diversas.		

Anexo 3: Instrumentos.

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado docente: En el presente cuestionario encontrarás preguntas sobre aspectos referidos a clima institucional que es una fuente importante para el desarrollo de una comunidad educativa. El objetivo de estas preguntas es conocer la relación existente entre el clima institucional y el aprendizaje. El cuestionario es anónimo, por lo que se le agradece.

Instrucciones: Lee detenidamente cada pregunta antes de marcar su opción preferida.

Ítems	Respuestas				
	Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
Dimensión 1: Motivación					
1. Para usted la motivación direccionada es base fundamental para un buen clima institucional					
2. El desempeño laboral depende de una buena motivación intrínseca y extrínseca					
3. Los estímulos ambientales son pilares para una buena motivación al buen clima institucional					
Dimensión 2: Creatividad					
4. Observa usted en los docentes creatividad en la solución de situaciones problemáticas.					
5. Los docentes utilizan métodos de resolución de problemas situados en los procesos de enseñanza y aprendizaje.					
6. Se realizó algún descubrimiento científico en nuestra institución ya sea de alumnos o docentes.					
Dimensión 3: Planificación					
7. Desde su apreciación., una buena planificación nos llevará a establecer metas en la institución y mejorar el clima.					
8. La toma de decisiones que se realizan en la IE están basadas reflejan un clima institucional favorable.					
9. Para usted una buena planificación conllevará a la transformación institucional y mejora del clima institucional.					
Dimensión 4: Comunicación					
10. Existe una buena comunicación laboral entre los docentes.					
11. Percibes que la comunicación entre docentes y directivos son buenas					
Dimensión 5: Confianza					
12. Una buena comunicación con lleva a la mejora de la confianza.					
13. La confianza es un activo evaluable ligado al éxito					
14. Cree usted que mejorará la confianza entre docentes si mejora la comunicación y la gestión directiva en cuanto al clima					
15. Existe confianza entre docentes y directivos					
Dimensión 6: Liderazgo					
16. Existe un buen liderazgo en la institución educativa.					
17. El liderazgo influye en la gestión del desempeño de los docentes.					
18. Cree que un buen liderazgo realice un cambio efectivo en el desempeño docente					

CUESTIONARIO SOBRE ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Estimado docente:

En el presente cuestionario encontrarás preguntas sobre aspectos referidos a clima institucional que es una fuente importante para el desarrollo de una comunidad educativa. El objetivo de estas preguntas es conocer la relación existente entre el clima institucional y el aprendizaje. El cuestionario es anónimo, por lo que se le agradece.

Instrucciones: Lee detenidamente cada pregunta antes de marcar su opción preferida.

Ítems	Respuestas				
	Siempre (5)	Casi siempre(4)	A veces (3)	Nunca (2)	Nunca (1)
Dimensión 1: Actitudes y percepciones					
1. Para usted las actitudes y percepciones afectan el aprendizaje					
2. Observa que las actitudes y percepciones positivas influyen en los aprendizajes.					
3. Percibe buen nivel confianza en la comunidad educativa					
Dimensión 2: Adquirir e integrar el conocimiento					
4. Al adquirir e integrar los conocimientos de los docentes mejora el proceso de enseñanza y aprendizajes de los estudiantes.					
5. Realiza a construcción de aprendizajes significativos en sus estudiantes					
6. La adquisición de conocimientos y la integración con el anterior contribuyen a un aprendizaje efectivo en nuestros estudiantes.					
7. Una buena clasificación del conocimiento contribuyen en los aprendizajes significativos que conducen a desarrollar competencias en los estudiantes.					
Dimensión 3: Extender y refinar el conocimiento					
8. Aplica usted los procesos de comparación en el proceso de enseñanza y aprendizaje.					
9. Realiza los procesos de clasificación de las metodologías a utilizar en el proceso de enseñanza y aprendizaje					
10. Usted No se siente comprometido con la institución donde laboro.					
11. Aplica el método de razonamiento inductivo y deductivo en sus estudiantes.					
12. Realiza un análisis de error antes durante y después del proceso de enseñanza y aprendizaje.					
Dimensión 4: Uso significativo del conocimiento					
13. Construye aprendizajes significativos en sus estudiantes aplicando el método de solución de problemas.					
14. Aplica indagaciones experimentales en sus sesiones de aprendizaje.					
15. Realizó proyectos investigaciones que contribuyen a la mejora de mi institución educativa.					

16. Aplicó el método de resolución de problemas para estimular la buena toma de decisiones en mis estudiantes.					
Dimensión 5: Habilidades mentales					
17. Desarrolla con sus estudiantes el pensamiento crítico					
18. Planifica aprendizajes que desarrollen capacidades reflexivas en mis estudiantes.					
19. Toma en cuenta en el proceso de planificación estrategias que desarrollen la creatividad en mis estudiantes.					
20. Contribuye que sus estudiantes formen hábitos de autorregulación de sus pensamientos aplicando los métodos proyectos, resolución de problemas y métodos cooperativos en el proceso de enseñanza y aprendizaje.					
21. Genera un ambiente de confianza para que sus estudiantes participen en la toma de decisiones de hechos significativos en las actividades escolares diversas.					

Anexo 4: Validación de instrumentos.

INSTRUMENTO 1 (Variable 1): Clima institucional
Variable: Clima institucional

Escala Ítems	0- 25 No pertenece	26-50 Probablemente no pertenece	51-75 Probablemente si pertenece	76-100 Si pertenece	Observaciones
Motivación					
1. Metas organizativas				X	
2. Desempeño laboral				X	
3. Estímulos ambientales					
Creatividad					
4. Situación problemática				X	
5. Métodos de resolución				X	
6. Descubrimiento científico					
Planificación					
7. Establecimiento de metas				X	
8. Toma de decisiones				X	
9. Transformación de la realidad				X	
Comunicación					
10. Medios de comunicación utilizados				X	
11. Percepción de los tipos de comunicación en la institución				X	
Confianza					
12. Activo ligado al éxito.				X	
13. Términos de la confianza				X	
Liderazgo					
14. Influencia a la gestión del desempeño				X	
15. Generación de cambio en el rendimiento del grupo				X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: ...95...%

ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.					95 %
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					95 %
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					95 %
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					95 %
5. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					95 %
6. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					95 %
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					95 %
8. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					95 %
9. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					95 %

PROMEDIO DE VALORACIÓN: ...95...%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado. () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.



Firma del experto informante
DNI N°08690423 Tf: 987252818

Lima 02 Julio, 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS DIMENSIONES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Motivación							
1	Para Ud. la motivación direccionada es base fundamental para un buen clima institucional	x		x		x		
2	El desempeño laboral depende de una buena motivación intrínseca y extrínseca	x		x		x		
3	Los estímulos ambientales son pilares para una buena motivación al buen clima institucional	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Creatividad	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Observa Ud. en los docentes creatividad en la solución de situaciones problemáticas.	x		x		x		
5	Los docentes utilizan métodos de resolución de problemas situados en los procesos de enseñanza y aprendizaje.	x		x		x		
6	Se realizó algún descubrimiento científico en nuestra institución ya sea de alumnos o docentes.	x		x		x		
	Dimensión 3: Planificación	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Desde su apreciación., una buena planificación nos llevará a establecer metas en la institución y mejorar el clima.	x		x		x		
8	La toma de decisiones que se realizan en la IE están basadas reflejan un clima institucional favorable.	x		x		x		
9	Para Ud. una buena planificación conllevará a la transformación institucional y mejora del clima institucional.	x		x		x		
	Dimensión 4: Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Existe una buena comunicación laboral entre los docentes.	x		x		x		
11	Percibes que la comunicación entre docentes y directivos son buenas	x		x		x		
	Dimensión 5: Confianza	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Una buena comunicación con lleva a la mejora de la confianza.	x		x		x		

13	La confianza es un activo evaluable ligado al éxito	x		x		x	
14	Cree Ud. que mejorará la confianza entre docentes si mejora la comunicación y la gestión directiva en cuanto al clima	x		x		x	
15	Existe confianza entre docentes y directivos						
	Dimensión 6: Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No
16	Existe un buen liderazgo en la institución educativa.	x		x		x	
17	El liderazgo influye en la gestión del desempeño de los docentes.	x		x		x	
18	Cree que un buen liderazgo realice un cambio efectivo en el desempeño docente	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.*

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Víctor Ricardo Flores Rivas **DNI: 08690423**

Especialidad del validador: Docente Investigador en Educación Superior

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

02 de julio de 2022



Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Actitudes y percepciones							
1	Para Ud. las actitudes y percepciones afectan el aprendizaje	X		X		X		
2	Observa que las actitudes y percepciones positivas influyen en los aprendizajes.	X		X		X		
3	Percibe buen nivel confianza en la comunidad educativa	X		X		X		
	Dimensión 2: Adquirir e integrar el conocimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Al adquirir e integrar los conocimientos de los docentes mejora el proceso de enseñanza y aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
5	Realiza a construcción de aprendizajes significativos en sus estudiantes	X		X		X		
6	La adquisición de conocimientos y la integración con el anterior contribuyen a un aprendizaje efectivo en nuestros estudiantes.	X		X		X		
7	Una buena clasificación del conocimiento contribuye en los aprendizajes significativos que conducen a desarrollar competencias en los estudiantes.	X		X		X		
	Dimensión 3: Extender y refinar el conocimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Aplica usted los procesos de comparación en el proceso de enseñanza y aprendizaje.	X		X		X		
9	Realiza los procesos de clasificación de las metodologías a utilizen en el proceso de enseñanza y aprendizaje	X		X		X		
10	Usted no se siente comprometido con la institución donde labora.	X		X		X		
11	Aplica el método de razonamiento inductivo y deductivo en sus estudiantes.	X		X		X		
12	Realiza un análisis de error antes durante y después del proceso de enseñanza y aprendizaje.	X		X		X		
	Dimensión 4: Uso significativo del conocimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Construye aprendizajes significativos en sus estudiantes aplicando el método de solución de problemas.	X		X		X		
14	Aplica indagaciones experimentales en sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
15	Realizó proyectos investigaciones que contribuyen a la mejora de mi institución educativa.	X		X		X		

16	Aplicó el método de resolución de problemas para estimular la buena toma de decisiones en mis estudiantes.	X		X		X		
	Dimensión 5: Habilidades mentales	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Desarrolla con sus estudiantes el pensamiento crítico	X		X		X		
18	Planifica aprendizajes que desarrollen capacidades reflexivas en mis estudiantes.	X		X		X		
19	Toma en cuenta en el proceso de planificación estrategias que desarrollen la creatividad en mis estudiantes.	X		X		X		
20	Contribuye que sus estudiantes formen hábitos de autorregulación de sus pensamientos aplicando los métodos proyectos, resolución de problemas y métodos cooperativos en el proceso de enseñanza y aprendizaje.	X		X		X		
21	Genera un ambiente de confianza para que sus estudiantes participen en la tomade decisiones de hechos significativos en las actividades escolares diversas.	X		X		X		

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Víctor Ricardo Flores Rivas

DNI: 08690423

Especialidad del validador: Docente Investigador en Educación Superior

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Actitudes y percepciones							
1	Para Ud. las actitudes y percepciones afectan el aprendizaje	X		X		X		
2	Observa que las actitudes y percepciones positivas influyen en los aprendizajes.	X		X		X		
3	Percibe buen nivel confianza en la comunidad educativa	X		X		X		
	Dimensión 2: Adquirir e integrar el conocimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Al adquirir e integrar los conocimientos de los docentes mejora el proceso de enseñanza y aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
5	Realiza a construcción de aprendizajes significativos en sus estudiantes	X		X		X		
6	La adquisición de conocimientos y la integración con el anterior contribuyen a un aprendizaje efectivo en nuestros estudiantes.	X		X		X		
7	Una buena clasificación del conocimiento contribuye en los aprendizajes significativos que conducen a desarrollar competencias en los estudiantes.	X		X		X		
	Dimensión 3: Extender y refinar el conocimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Aplica usted los procesos de comparación en el proceso de enseñanza y aprendizaje.	X		X		X		
9	Realiza los procesos de clasificación de las metodologías a utilizaren el proceso de enseñanza y aprendizaje	X		X		X		
10	Usted no se siente comprometido con la institución donde laboro.	X		X		X		
11	Aplica el método de razonamiento inductivo y deductivo en sus estudiantes.	X		X		X		
12	Realiza un análisis de error antes durante y después del proceso de enseñanza y aprendizaje.	X		X		X		
	Dimensión 4: Uso significativo del conocimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Construye aprendizajes significativos en sus estudiantes aplicando el método de solución de problemas.	X		X		X		
14	Aplica indagaciones experimentales en sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		

15	Realizó proyectos investigaciones que contribuyen a la mejora de mi institución educativa.	X		X		X		
16	Aplicó el método de resolución de problemas para estimular la buena toma de decisiones en mis estudiantes.	X		X		X		
	Dimensión 5: Habilidades mentales	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Desarrolla con sus estudiantes el pensamiento crítico	X		X		X		
18	Planifica aprendizajes que desarrollen capacidades reflexivas en mis estudiantes.	X		X		X		
19	Toma en cuenta en el proceso de planificación estrategias que desarrollen la creatividad en mis estudiantes.	X		X		X		
20	Contribuye que sus estudiantes formen hábitos de autorregulación de sus pensamientos aplicando los métodos proyectos, resolución de problemas y métodos cooperativos en el proceso de enseñanza y aprendizaje.	X		X		X		
21	Genera un ambiente de confianza para que sus estudiantes participen en la toma de decisiones de hechos significativos en las actividades escolares diversas.	X		X		X		

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Víctor Ricardo Flores Rivas

DNI: 08690423

Especialidad del validador: Docente Investigador en Educación Superior

02 .de Julio .del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Motivación							
1	Para usted la motivación direccionada es base fundamental para un buen clima institucional	X		X		X		
2	El desempeño laboral depende de una buena motivación intrínseca y extrínseca	X		X		X		
3	Los estímulos ambientales son pilares para una buena motivación al buen clima institucional	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Creatividad	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Observa usted en los docentes creatividad en la solución de situaciones problemáticas.	X		X		X		
5	Los docentes utilizan métodos de resolución de problemas situados en los procesos de enseñanza y aprendizaje.	X		X		X		
6	Se realizó algún descubrimiento científico en nuestra institución de parte de los docentes.	X		X		X		
	Dimensión 3: Planificación	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Desde su apreciación., una buena planificación nos llevará a establecer metas en la institución y mejorar el clima.	X		X		X		
8	La toma de decisiones que se realizan en la IE están basadas reflejan un clima institucional favorable.	X		X		X		
9	Para usted una buena planificación conllevará a la transformación institucional y mejora del clima institucional.	X		X		X		
	Dimensión 4: Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Existe una buena comunicación laboral entre los docentes.	X		X		X		
11	Percibes que la comunicación entre docentes y directivos son buenas	X		X		X		
	Dimensión 5: Confianza	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Una buena comunicación con lleva a la mejora de la confianza.	X		X		X		
13	La confianza es un activo evaluable ligado al éxito	X		X		X		
14	Cree usted que mejorará la confianza entre docentes si mejora la comunicación y la gestión directiva en cuanto al clima	X		X				
15	Existe confianza entre docentes y directivos	X		X		X		
	Dimensión 6: Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA DIMENSIÓN ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Actitudes y percepciones							
1	Para usted las actitudes y percepciones afectan el aprendizaje	X		X		X		
2	Observa que las actitudes y percepciones positivas influyen en los aprendizajes.	X		X		X		
3	Percibe buen nivel confianza en la comunidad educativa	X		X		X		
	Dimensión 2: Adquirir e integrar el conocimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Al adquirir e integrar los conocimientos de los docentes mejora el proceso de enseñanza y aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
5	Realiza a construcción de aprendizajes significativos en sus estudiantes	X		X		X		
6	La adquisición de conocimientos y la integración con el anterior contribuyen a un aprendizaje efectivo en nuestros estudiantes.	X		X		X		
7	Una buena clasificación del conocimiento contribuye en los aprendizajes significativos que conducen a desarrollar competencias en los estudiantes.	X		X		X		
	Dimensión 3: Extender y refinar el conocimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Aplica usted los procesos de comparación en el proceso de enseñanza y aprendizaje.	X		X		X		
9	Realiza los procesos de clasificación de las metodologías a utilizar en el proceso de enseñanza y aprendizaje	X		X		X		
10	Usted no se siente comprometido con la institución donde laboro.	X		X		X		
11	Aplica el método de razonamiento inductivo y deductivo en sus estudiantes.	X		X		X		
12	Realiza un análisis de error antes durante y después del proceso de enseñanza y aprendizaje.	X		X		X		
	Dimensión 4: Uso significativo del conocimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Construye aprendizajes significativos en sus estudiantes aplicando el método de solución de problemas.	X		X		X		
14	Aplica indagaciones experimentales en sus sesiones de aprendizaje.	X		X		X		

15	Realizó proyectos investigaciones que contribuyen a la mejora de mi institución educativa.	X		X		X	
16	Aplicó el método de resolución de problemas para estimular la buena toma de decisiones en mis estudiantes.	X		X		X	
	Dimensión 5: Habilidades mentales	Si	No	Si	No	Si	No
17	Desarrolla con sus estudiantes el pensamiento crítico	X		X		X	
18	Planifica aprendizajes que desarrollen capacidades reflexivas en mis estudiantes.	X		X		X	
19	Toma en cuenta en el proceso de planificación estrategias que desarrollen la creatividad en mis estudiantes.	X		X		X	
20	Contribuye que sus estudiantes formen hábitos de autorregulación de sus pensamientos aplicando los métodos proyectos, resolución de problemas y métodos cooperativos en el proceso de enseñanza y aprendizaje.	X		X		X	
21	Genera un ambiente de confianza para que sus estudiantes participen en la toma de decisiones de hechos significativos en las actividades escolares diversas.	X		X		X	

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Néstor Cuba Carbajal **DNI: 40029894**

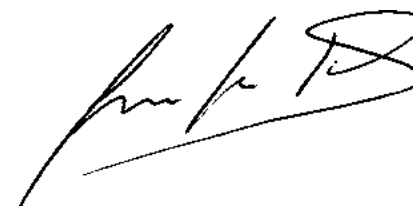
Especialidad del validador: Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad / Mg. Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



.....
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Motivación							
1	Para usted la motivación direccionada es base fundamental para un buen clima institucional					X		Esta dimensión permite al investigador dar su apreciación coherente.
2	El desempeño laboral depende de una buena motivación intrínseca y extrínseca					X		
3	Los estímulos ambientales son pilares para una buena motivación al buen clima institucional					X		
	DIMENSIÓN 2: Creatividad	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Observa usted en los docentes creatividad en la solución de situaciones problemáticas.					X		Esta dimensión guarda relación con el problema de estudio.
5	Los docentes utilizan métodos de resolución de problemas situados en los procesos de enseñanza y aprendizaje.			X				
6	Se realizó algún descubrimiento científico en nuestra institución ya sea de alumnos o docentes.							
	Dimensión 3: Planificación	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Desde su apreciación., una buena planificación nos llevará a establecer metas en la institución y mejorar el clima.					X		Esta dimensión cumple con los objetivos de la investigación.
8	La toma de decisiones que se realizan en la IE están basadas reflejan un clima institucional favorable.					X		
9	Para usted una buena planificación conllevará a la transformación institucional y mejora del clima institucional.					X		
	Dimensión 4: Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Existe una buena comunicación laboral entre los docentes.					X		Esta dimensión asegura los desempeños de los docentes en estudio.

11	Percibes que la comunicación entre docentes y directivos son buenas					X		
	Dimensión 5: Confianza	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Una buena comunicación con lleva a la mejora de la confianza.					X		Esta dimensión orienta al investigador verificar la confiabilidad.
13	La confianza es un activo evaluable ligado al éxito					X		
14	Cree usted que mejorará la confianza entre docentes si mejora la comunicación y la gestión directiva en cuanto al clima			X				
15	Existe confianza entre docentes y directivos							
	Dimensión 6: Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Existe un buen liderazgo en la institución educativa.			X				Esta dimensión permite fortalecer la gestión institucional.
17	El liderazgo influye en la gestión del desempeño de los docentes.			X				
18	Cree que un buen liderazgo realice un cambio efectivo en el desempeño docente					X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta grado de aceptación y suficiencia en su aplicación.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. GONZALO CALDERÓN PURIHUAMAN **DNI: 17409516**

Especialidad del validador: Dr. EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD

Lima 27 de junio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


 Dr. GONZALO CALDERÓN PURIHUAMANDNI N° 1740951

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE APRENDIZAJE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Actitudes y percepciones							
1	Para usted las actitudes y percepciones afectan el aprendizaje							Esta dimensión permite el estudio de actitudes de manera positiva.
2	Observa que las actitudes y percepciones positivas influyen en los aprendizajes.							
3	Percibe buen nivel confianza en la comunidad educativa							
	Dimensión 2: Adquirir e integrar el conocimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Al adquirir e integrar los conocimientos de los docentes mejora el proceso de enseñanza y aprendizajes de los estudiantes.							Esta dimensión permite conocer conocimientos de los docentes.
5	Realiza a construcción de aprendizajes significativos en sus estudiantes							
6	La adquisición de conocimientos y la integración con el anterior contribuyen a un aprendizaje efectivo en nuestros estudiantes.							
7	Una buena clasificación del conocimiento contribuye en los aprendizajes significativos que conducen a desarrollar competencias en los estudiantes.							

	Dimensión 3: Extender y refinar el conocimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Aplica usted los procesos de comparación en el proceso de enseñanza y aprendizaje.							Esta dimensión precisa los alcances de proceso de enseñanza y metodología.
9	Realiza los procesos de clasificación de las metodologías a utilizaren el proceso de enseñanza y aprendizaje							
10	Usted no se siente comprometido con la institución donde laboro.							
11	Aplica el método de razonamiento inductivo y deductivo en sus estudiantes.							
12	Realiza un análisis de error antes durante y después del proceso de enseñanza y aprendizaje.							
	Dimensión 4: Uso significativo del conocimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Construye aprendizajes significativos en sus estudiantes aplicando el método de solución de problemas.							Permite el uso adecuado del conocimiento en solución del problema.
14	Aplica indagaciones experimentales en sus sesiones de aprendizaje.							
15	Realizó proyectos investigaciones que contribuyen a la mejora de mi institución educativa.							
16	Aplicó el método de resolución de problemas para estimular labuena toma de decisiones en mis estudiantes.							

	Dimensión 5: Habilidades mentales	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Desarrolla con sus estudiantes el pensamiento crítico							Esta dimensión fortalece al pensamiento crítico y capacidad reflexiva.
18	Planifica aprendizajes que desarrollen capacidades reflexivas en mis estudiantes.							
19	Toma en cuenta en el proceso de planificación estrategias que desarrollen la creatividad en mis estudiantes.							
20	Contribuye que sus estudiantes formen hábitos de autorregulación de sus pensamientos aplicando los métodos proyectos, resolución de problemas y métodos cooperativos en el proceso de enseñanza y aprendizaje.							
21	Genera un ambiente de confianza para que sus estudiantes participen en la toma de decisiones de hechos significativos en las actividades escolares diversas.							

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

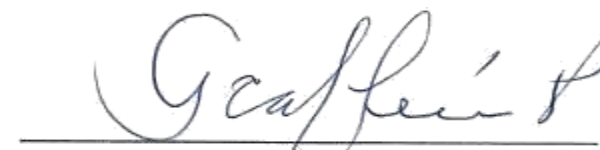
Apellidos y nombres del juez validador. Dr. GONZALO CALDERÓN PURIHUAMAN **DNI: N° 17409516**

Especialidad del validador: Dr. GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Dr. GONZALO CALDERON URIHUAMAN
DNI N°17409516

Lima 27 de junio del 2022

Anexo 5: Confiabilidad (prueba piloto).

Tabla 1

Fiabilidad del instrumento de la variable clima institucional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	18

El nivel de fiabilidad del instrumento es alta y confiable.

Tabla 2

Fiabilidad del instrumento de la variable Enseñanza Aprendizaje.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,882	21

El nivel de fiabilidad del instrumento es alta y confiable.

Anexo 4: Autorización de encuestas

Carta de presentación

Director: GREGORIO CANALES BARRIAZO

Presente:

Asunto: **APLICACIÓN DE ENCUESTAS PARA EL DESARROLLO DE MI INVESTIGACIÓN**

Tengo el agrado de comunicarme con usted para darle la bienvenida e informarle que como estudiante del Programa de Maestría en Administración Educativa de la Universidad César Vallejo, Campus Lima Norte, Ciclo 2022- I, B2, lo cual me obliga a aceptar la postulación. A partir de una encuesta realizada en su institución, dicha encuesta me ayudará a recopilar la información necesaria para el desarrollo de la investigación para respaldar mis habilidades de investigación en la experiencia curricular. sobre la planificación y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi proyecto es: Clima institucional y enseñanza-aprendizaje en algunas instituciones educativas de Puquio, 2022 y necesito obtener la aprobación de la encuesta para poder implementarla en su institución educativa donde trabajan nuestros compañeros y me siento muy bien Reconocido; Aparte de eso, considero que esta es mi mayor motivación y estoy feliz de contribuir con mi trabajo de investigación para la institución. Nuestra carta de presentación incluye: Preguntas extraídas de encuestas aprobadas previamente por tres expertos.

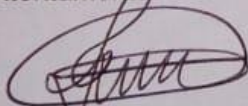
Link de encuestas: Cuestionario sobre clima institucional,

<https://forms.gle/oCfc8ArLUKsZjzZy8>

Link de encuestas: Cuestionario sobre proceso de aprendizaje,

<https://forms.gle/2J9Qqd586Qir4Y9QA>

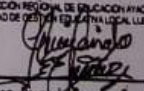
Atentamente



Teresa Julia Saya Alata

22094337



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN AYACUCHO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL LUCMAS

Mag. Gregorio Canales Barriazo
Director (6) | E.P. N° 24008
"SANTA ROSA DE LIMA" - PUCO

Anexo 6: Base de datos de la prueba piloto.

Data de la variable clima institucional.

N°	Items 1	Items 2	Items 3	Items 4	Items 5	Items 6	Items 7	Items 8	Items 9	Items 10	Items 11	Items 12	Items 13	Items 14	Items 15	Items 16	Items 17	Items 18
	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	3
	1	3	2	1	1	1	3	1	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3
	2	2	3	1	1	1	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3
	2	2	2	3	2	1	3	3	1	1	1	2	1	1	0	0	1	2
	3	3	3	2	3	0	1	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2
	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3
	3	3	3	1	3	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	2	2	3	1	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2
	1	1	1	1	2	0	3	3	3	2	2	2	3	2	1	1	3	3
1	1	2	2	2	2	1	1	3	3	1	1	1	2	1	2	0	1	2
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
1	3	3	1	2	3	0	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	3	3	3	3	3
1	2	3	2	3	3	1	3	2	3	2	2	1	2	3	2	2	3	3
1	2	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3
1	2	3	2	2	2	0	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	0	2	3
1	3	3	3	1	1	0	3	0	3	1	0	2	3	3	0	0	3	3
1	3	3	3	2	2	0	3	2	2	2	0	2	3	3	0	0	3	3
2	2	3	1	1	1	1	3	0	3	1	1	3	3	3	0	1	3	3
2	3	3	3	1	1	1	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2
2	3	3	3	3	3	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	2	1	0	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
2	1	2	1	1	1	0	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2
2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
2	1	1	1	1	3	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1
2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
2	3	2	1	1	2	1	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2
2	2	2	3	1	1	1	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3
3	2	2	2	3	2	1	3	3	1	1	1	2	1	1	0	0	1	2

Data sobre la variable enseñanza aprendizaje.

Nº	Items 1	Items 2	Items 3	Items 4	Items 5	Items 6	Items 7	Items 8	Items 9	Items10	Items11	Items 12	Items 13	Items 14	Items 15	Items 16	Items 17	Items18	Items19	Items20	Items21
2	1	2	1	3	3	2	3	0	1	1	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3
	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	3	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3
	1	2	2	3	3	0	2	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	3	2	3	2
	2	3	2	1	2	1	1	1	2	3	2	1	2	1	1	1	2	3	2	1	3
	1	2	1	2	2	2	2	2	3	0	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2
	2	0	3	3	2	3	3	3	3	0	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	1	2	1	1	2	1	1	3	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1
11	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2
12	1	3	1	3	3	3	1	1	1	0	2	1	3	1	0	2	1	2	3	1	3
13	3	3	1	3	3	3	3	3	3	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	2	3	0	3	1	2	3	3	1	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	0	1
15	1	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	2	3	3	3	3	3	3	3	3	0	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
17	1	3	2	3	1	2	3	2	3	0	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
18	1	1	2	2	2	2	2	2	3	0	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2
19	3	3	1	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	3
20	3	3	1	3	2	3	3	2	2	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	1	2	3	3	3	2	2	0	3	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3
22	3	3	1	2	2	3	2	2	2	0	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3
23	2	2	2	3	2	2	3	1	2	0	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	2	0	1	2	3	3	1	3	3	3	3	2	2
25	3	3	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	2	1
26	2	2	2	2	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	2	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	2	3	2	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3
29	2	2	1	2	2	2	3	3	3	0	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	3
30	3	3	1	3	2	3	3	2	2	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	3	1	2	3	3	3	2	2	0	3	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3

Anexo 7: Carta de consentimiento

Consentimiento informado para los docentes entrevistados para la investigación

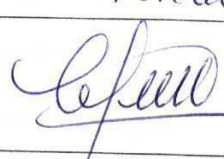
Yo **Teresa Julia Saya Alata** de la Facultad de Educación de la Universidad César Vallejo; que curso estudios de Posgrado y opto el grado de maestría en Administración de la Educación. Tengo como objetivo de mi investigación: _.

Me presento y le solicito, que participe en este estudio, para el cual tiene que responder preguntas de una prueba escrita. Esto tomará aproximadamente 5 minutos de su tiempo. Lo que conversamos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, los medios que contienen las grabaciones se destruirán. Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómodas, tiene usted derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradezco su participación.

Yo Glenda Toledo Gamarra, con DNI N° 09550326
Educación acepto participar voluntariamente en esta investigación.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido.

Fecha	04-07-2022
Nombre del entrevistado	Glenda Toledo Gamarra.
Firma del entrevistado	

Consentimiento informado para los docentes entrevistados para la investigación


Yo Teresa Julia Saye Alata de la Facultad de Educación de la Universidad César Vallejo; que curso estudios de Posgrado y opo el grado de maestría en Administración de la Educación. Tengo como objetivo de mi investigación: _.

Me presento y le solicito, que participe en este estudio, para el cual tiene que responder preguntas de una prueba escrita. Esto tomará aproximadamente 5 minutos de su tiempo. Lo que conversamos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, los medios que contienen las grabaciones se destruirán. Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómodas, tiene usted derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradezco su participación.

Yo MARIO CESAR LOIÑO ROMA, con DNI N° 29848323
Educación acepto participar voluntariamente en esta investigación.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido.

Fecha	05/07/2022
Nombre del entrevistado	MARIO CESAR LOIÑO ROMA
Firma del entrevistado	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JOSCO MENDOZA JANET CENAYRA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima institucional y enseñanza aprendizaje en algunas instituciones educativas de Puquío", 2022. cuyo autor es SAYA ALATA TERESA JULIA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud de 23% establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 20 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JOSCO MENDOZA JANET CENAYRA DNI: 41001745 ORCID 0000-0001-8544-269X	Firmado digitalmente por: JOSCOM el 20-08-2022 08:07:50

Código documento Trilce: TRI - 0421494