



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima institucional y el aprendizaje en la institución
educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha**

Pasco

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Br. Gerónimo Cristóbal, Silvia Edith

ASESOR:

Dr. Espinoza Polo, Francisco Alejandro

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2018

Página del jurado



Dr. Barrios Valer, Edwin

Presidente



Dr. Meléndez Rosales, Jorge Luis

Secretario



Dr. Espinoza Polo, Francisco Alejandro

Vocal

Dedicatoria

A mis padres Valerio Gerónimo Loyola y Adela Cristóbal Díaz quienes me dieron la vida.

A mis hijos Silvia, Juan y Laura la razón de mi desarrollo y superación personal y profesional.

A mi amado esposo por su apoyo y comprensión

Silvia

Agradecimiento

Agradezco a Dios en principio por guiar mis pasos y ser mi fortaleza cada día de mi vida.

y Al Dr. César Acuña Peralta, por ser propulsor de caminos que nos llevan a la mejora como profesionales, para brindar nuestro aporte al bienestar de la comunidad, con nuestros estudios en Administración Educativa.

A la Universidad Cesar vallejo” por su enorme esfuerzo de llegar a los rincones más apartados de nuestra patria, aportando con sus distinguidos profesionales la mejora de la calidad educativa de los profesionales de nuestro país

A los Doctores y maestro por compartir sus conocimientos y experiencias profesionales elevando nuestra capacidad pedagógica e intelectual.

Al Dr. Espinoza Polo, Francisco Alejandro; asesor científico y metodológico del trabajo de investigación; por su calidad humana y perseverancia por orientar el desarrollo del trabajo de investigación y sobre todo por su actitud propositiva en la elaboración del informe final de investigación.

A la comunidad educativa de la institución educativa integrada “María Parado de Bellido” de la Región Pasco, por facilitar la realización de actividades de recolección de datos.

Silvia

DECLARACIÓN JURADA

Yo, **Gerónimo Cristóbal, Silvia Edith**, estudiante de la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, sede filial Cerro de Pasco, región Pasco; declaro que el trabajo académico titulado, **“Clima Institucional y el Aprendizaje en la Institución Educativa "María parado de Bellido" Yanacancha – Pasco, 2017”**. Es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, Marzo del 2018



GERÓNIMO CRISTÓBAL SILVIA EDITH.
DNI: 04069541. **Presentación**

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

Expongo la presente la tesis titulada “**Clima institucional y el aprendizaje en la institución educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha Pasco,** que se elaboró con la finalidad de determinar en qué medida se vinculan el clima institucional y el aprendizaje, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Educación.

Dejo bajo vuestra consideración, la conclusión final del estudio, expresando mi agradecimiento anticipado por las sugerencias de mejora.

El Autor

Índice

	Pág.
CARÁTULA	
PÁGINAS PRELIMINARES	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCION	13
1.1 Realidad problemática	13
1.2 Trabajos previos	19
1.3 Teorías relacionadas al tema	24
1.4 Formulación del problema	42
1.5 Justificación del estudio	42
1.6 Hipótesis	43
1.7 Objetivos	44
II. MÉTODO	46
2.1 Diseño de investigación	46
2.2 Variables, operacionalización	46
2.3 Población y muestra	50
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	50
2.5 Métodos de análisis de datos	58
2.6 Aspectos éticos	59
III. RESULTADOS	60
IV. DISCUSIÓN	77
V. CONCLUSIONES	82

VI. RECOMENDACIONES	84
VII. REFERENCIAS	86
ANEXOS	88
✓ ANEXO 1: Matriz de consistencia	89
✓ ANEXO 2: Instrumentos	91
✓ ANEXO 3: Matriz de evaluación	95
✓ ANEXO 4: Datas de la variable, dimensiones e ítems	100
✓ ANEXO 5: validez estadística Fiabilidad estadística	104
✓ ANEXO 6: Fiabilidad estadística	107
✓ ANEXO 7 Constancia emitida por la institución que acredita la realización de estudio	109
✓ ANEXO 8: Evidencias fotográfica	110
✓ ANEXO 9 Acta de aprobación de originalidad	111
✓ ANEXO10 Informe de originalidad	112

Índice de tablas y figuras

TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Estadígrafos de clima institucional y aprendizaje.	60
Tabla 2 Categorías de motivación.	62
Tabla 3 Categorías de creatividad.	63
Tabla 4 Categorías de planificación.	64
Tabla 5 Categorías de comunicación.	65
Tabla 6 Categorías de confianza.	66
Tabla 7 Categorías de liderazgo.	67
Tabla 8 Categorías de clima institucional.	68
Tabla 9 Categorías de actitudes y percepción.	79
Tabla 10 Categorías de adquirir e integrar conocimientos.	70
Tabla 11 Categorías extender y refinar el conocimiento.	71
Tabla 12 Categorías de uso significativo del conocimiento	72
Tabla 13 Categorías de hábitos mentales.	73
Tabla 14 Categorías de aprendizaje	74
Tabla 15 Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra.	75
Tabla 16 Vinculaciones entre clima institucional y aprendizaje y entre sus dimensiones.	76

FIGURAS

	Pág.
Figura 1	Categorías de motivación. 61
Figura 2	Categorías de creatividad. 62
Figura 3	Categorías de planificación. 63
Figura 4	Categorías de comunicación. 64
Figura 5	Categorías de confianza. 65
Figura 6	Categorías de liderazgo. 66
Figura 7	Categorías de clima institucional. 67
Figura 8	Categorías de actitudes y percepción. 68
Figura 9	Categorías de adquirir e integrar el conocimiento. 69
Figura 10	Categorías de extender y refinar el conocimiento. 70
Figura 11	Categorías de uso significativo del conocimiento 71
Figura 12	Categorías de hábitos mentales 72
Figura 13	Categorías de aprendizaje. 73

RESUMEN

El presente Trabajo de investigación tiene como objetivo determinar el grado de relación que existe entre el Clima Institucional y el aprendizaje en la Institución educativa “María Parado de Bellido” en el distrito de Yanacancha región Pasco. La investigación es de tipo correlacional, con diseño no experimental transaccional correlacional y se utilizó la metodología de carácter cuantitativo. La población estuvo conformada por 110 docentes de la Institución educativa “María Parado de Bellido” del distrito de Yanacancha Pasco. Para hallar la cantidad de la muestra de estudio se aplicó los instrumentos a 43 docentes, elegidos mediante el muestreo no probabilístico por conveniencia e interés del estudio. La técnica de recolección de datos fue la encuesta, y se elaboraron dos instrumentos de recolección de datos los cuales fueron: la encuesta para medir el clima institucional y la encuesta para medir el aprendizaje. Los resultados adquiridos en la investigación han determinado que existe una relación altamente significativa directa entre el clima institucional y el aprendizaje; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,621** (Tabla 16). Las conclusiones se interpretan en términos aplicados para seguir fortaleciendo el clima institucional y el aprendizaje, coincidiendo con estudios anteriores y fundamentos teóricos.

Palabras claves: Clima Institucional, aprendizaje, comunicación. actitudes y percepción, liderazgo

ABSTRACT

The present research work aims at determining the degree of relation that exists between the Institutional Weather and the learning in the Educational Institution María Parado of Bellido in the district of Yanacancha region Pasco. Investigation belongs to guy correlacional, patterned nonexperimental transeccional correlacional and the methodology of quantitative character was used. The population was shaped for 110 teachers of the Educational Institution Maria Parado of Bellido of the district of Yanacancha Pasco. In order to find the quantity of the sample of study he applied over himself the instruments to 43 teachers, designees by means of sampling not probabilistic for convenience and case-study interest. The collecting technique of data was the opinion poll, and became elaborate two collecting instruments of data which were: The questionnaire to measure the institutional weather and the questionnaire to measure learning. The results acquired in investigation have determined that there is one link highly significant direct between the institutional weather and learning; Since * (Board 16) that indicates a tall level of institutional weather, has obtained a correlation coefficient of Rho Spearman of 0.621 **. Findings perform themselves in terms applied to keep on strengthening the institutional weather and learning, coinciding with previous education and theoretic grounds.

Passwords: Institutional weather, learning, communication, attitudes and perception, leadership.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad Problemática

Dentro de las investigaciones relacionados con las variables de estudio, se ha encontrado las siguientes referencias:

A nivel internacional

Fernández. (2004) En la investigación Clima Organizacional En Las Escuelas: Un Enfoque Comparativo Para México Y Uruguay. Sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, empleó el concepto de clima organizacional como una base fundamental que representa a la institución a través de la cultura, tradiciones, grupalidad, afiliación y refuerzos vocacionales encontró que en las escuelas primarias los lazos de amistad son menos fuertes a medida que aumenta el tamaño de la escuela. Derivado que las escuelas primarias difieren de las escuelas secundarias en número de profesores y en la relación entre alumnos-profesor, sería de gran importancia conocer el clima organizacional de las secundarias.

Garretón. (2014). Estado de la Convivencia Escolar, Conflictividad y su Forma de Abordarla en Establecimientos Educativos de alta Vulnerabilidad Social de la Provincia de Concepción Chile, sus investigaciones en torno a la convivencia escolar contribuyeron valiosos resultados que aportan información referente a las dinámicas de interacción que se dan en un centro educativo en donde podemos hallar diversos grados que favorecen o dificultan el clima en los centros educativos. La investigación, profundizo el estudio en la realidad cotidiana de ocho establecimientos educativos de dependencia administrativa municipal, diferenciadas por sus altos índices de vulnerabilidad escolar, con la finalidad de explicar el estado de la convivencia escolar, del conflicto y sus formas de abordarla, teniendo en cuenta la opinión de la comunidad educativa. Los resultados reflejan que los tres colectivos estudiados valoran positivamente la convivencia escolar de los respectivos centros estudiados, en donde se estima que las relaciones que se establecen en la comunidad educativa son buenas. En relación a la aplicación de las normas de

convivencias los estudiantes asumen que son administradas por los docentes, ello crea un clima favorable que estimula la buena convivencia. Entre los docentes y familias se identificó mayor variedad de respuestas que oscilan entre el acuerdo y desacuerdo. En cuanto a la conflictividad, se halló que, entre docentes estudiante y las familias piensan que existen pocos enfrentamientos entre docentes y estudiantes, sin embargo, los docentes afirman si los hay. Respecto de la existencia de malas contestaciones en clases la mitad de los estudiantes y las familias piensan que se dan, a diferencia de los docentes que afirman lo contrario. Al ser consultado por el cumplimiento de las normas de convivencia, los estudiantes como las familias opinan que estas se aplican adecuadamente, a diferencia de la opinión docente que afirman que éstas se cumplen de manera deficiente. En relación a insultos entre estudiantes, los docentes como las familias señalan que éstas se dan mucho, sin embargo, en los estudiantes se encontró la opinión contraria. Respecto de la existencia de peleas entre estudiantes, existen coincidencia en la opinión de los docentes y las familias, señalando que estas se dan, sin embargo, los estudiantes opina que estas se dan poco, o no se dan. (Hammond, 2001)

Hammond. (2001) en su obra *El Derecho de Estudiar* afirma que. El cambio en el siglo XXI es crear escuelas que aseguren, a todos los estudiantes en todos los lugares, el éxito educativo; es decir, una buena educación Las instituciones educativas deben asegurar a todos los educandos el cumplimiento de su derecho a una educación de calidad y la dirección de la escuela está para hacerlo posible, trabajando para el cumplimiento de dichos objetivos. La convivencia escolar democrática es fundamental para ello. Esta engloba el conjunto de interacciones sociales (personales y grupales) en la institución educativa, así como la participación y la toma de decisiones en el marco del respeto por las diferencias y el compromiso con el bien común. Es responsabilidad de la comunidad educativa que están conformados por: Directivos, docentes, personal administrativo y de apoyo estudiantil, padres de familia y organizaciones de la comunidad educativa, la construcción de una buena calidad de convivencia escolar democrática.

A nivel nacional

Las instituciones educativas requieren un cambio para lograr, cada vez, experiencias eficientes. Si bien existen buenas prácticas directivas y docentes, se requiere plasmar transformaciones metódicas en las instituciones para realzar las condiciones de los procesos pedagógicos.

Actualmente, del mismo modo que los años anteriores, se busca que el director como toda la comunidad educativa una institución, consolide su trabajo en el logro de los compromisos de gestión escolar. Dichos compromisos, son bases fundamentales para el logro de aprendizajes de los estudiantes y a la generación de condiciones básicas de aprendizaje en cada I.E. Participación Clima Institucional para una Organización Escolar Efectiva. (Minedu, Participación Clima Institucional para una organización Escolar Efectiva, 2017)

Gestión de la convivencia escolar en la IE ¿Cuál es su sentido? Este compromiso busca fomentar una apropiada gestión de la convivencia escolar, la cual sostiene como propósito motivar y crear relaciones positivas entre todas los que integran de la comunidad educativa, como soporte para la formación de una ciudadanía activa con una valoración positiva de la diversidad y el rechazo de toda forma de violencia. Abad (2010) sostiene que “las I.E.E. donde se implementa la convivencia escolar, desde un modelo participativo e inclusivo, son escuelas donde se aprende a convivir y se crean las mejores condiciones para que todos los estudiantes puedan aprender, sean ciudadanos competentes, socialmente activos y responsables”. Las instituciones en las que se fomentan relaciones positivas son espacios donde los estudiantes se sienten seguros y protegidos, y las situaciones de violencia, que generan ansiedad o miedo en las personas, son prevenidas y manejadas adecuadamente. Esto respalda a un buen proceso de enseñanza y aprendizaje y los estudiantes se concentran en aprender y amplíen todo su potencial, lo que posibilita alcanzar los aprendizajes esperados y la buena convivencia. Esto coadyuva a la formación de ciudadanos competentes, socialmente activos y responsables. Participación Clima Institucional para una Organización Escolar Efectiva Minedu (2017)

“la gestión de la convivencia escolar tiene como finalidad motivar y crear relaciones democráticas entre los integrantes de la comunidad educativa, como fundamento para el ejercicio de la ciudadanía activa y el fortalecimiento de una cultura de solidaridad y equidad, que contribuya a la valoración activa de la diversidad y el rechazo a cualquier forma de violencia” Segunda Especialidad en gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico Minedu (2017)

Esta convivencia compromete reconocer y valorar las diversas experiencias, expresiones culturales, motivaciones, expectativas y modo de relacionarse que traen consigo la multiculturalidad que componen la comunidad educativa: estudiantes, docentes, asistentes de la educación, sostenedores, familias y directivos. Por ello, gestionar la convivencia escolar es un gran desafío para una institución educativa, que ha sido tradicionalmente vertical y autoritaria, en la que los estudiantes han sido ubicados por los adultos en condiciones de inferioridad. Las comunidades educativas deben armonizar la diversidad de intereses y modos de manifestar, con el propósito común expresado en el Proyecto Educativo Institucional (PEI), que debe apuntar a priorizar los valores y la educación ciudadana de los estudiantes, con el fin de que ejerzan sus derechos y deberes, así como el desarrollo de competencias acordes a las demandas de nuestro tiempo, “apuntando al desarrollo sostenible, asociadas al manejo del inglés, la educación para el trabajo y las TIC, además de apostar por una formación integral que fortalezca los aprendizajes vinculados al arte y la cultura, la educación física para la salud, en una perspectiva intercultural, ambiental e inclusiva”, que respeta las características de los estudiantes interés y aptitudes, tal como el Currículo Nacional de la Educación Básica Minedu (2016: 4). (MINEDU, 2017)

El Marco de buen desempeño del directivo reconoce el complejo rol del director y los docentes que cumplen funciones directivas en la actualidad, el cual requiere para ejercer con propiedad el liderazgo y gestión de la IE competencias en cuatro grandes ámbitos de acción: liderazgo, gestión curricular, gestión de recursos, y gestión del clima institucional y convivencia. Al respecto nos recuerda que la convivencia democrática e intercultural se define como el conjunto de condiciones que permiten el ejercicio de la participación democrática y ciudadana de las y los estudiantes; “promoviendo la construcción de un entorno

seguro, acogedor y colaborativo”. De ese modo, “las relaciones interpersonales, basadas en el buen trato, son reconocidas como interacciones que se desarrollan entre los miembros de la comunidad educativa con carácter intercultural e inclusivo con respeto a la diversidad”; lo que fortalece los vínculos afectivos desde un modelo organizativo democrático que considera la comunicación efectiva como una práctica oportuna y pertinente. “En la escuela se construyen normas consensuadas y se gestiona el conflicto como oportunidad de aprendizaje para prevenir, atender y contener posibles situaciones de contradicción y/o confrontación. De esta manera, se promueve el desarrollo de habilidades personales y actitudes favorables para lograr un clima que beneficie el desarrollo de los aprendizajes fundamentales. Minedu (2014: 11-12) Un Modelo Organizativo Democrático.

Un clima institucional favorable o adecuado es fundamentalmente para el funcionamiento eficiente de la institución educativa, así como crear condiciones de convivencia armoniosa. En la actualidad de acuerdo a testimonios informales relevados por docentes en servicio activo se evidencia que, producto del agotamiento, malestar, estrés del docente y más causas el clima relacional, presenta alteraciones y que a la vez influyen de manera específica en la salud mental de los distintos actores institucionales Aguilar et al. (2001)

Pérez. (2012) en su tesis de investigación Relación entre el Clima Institucional y Desempeño Docente en Instituciones Educativas de la RED N° 1 Pachacutec – Ventanilla; Afirma que actualmente las instituciones educativas están sujetos a desafíos y transformaciones continuos que demandan un trabajo excelente de todos los actores educativos. En nuestro país, es ambiguo, peligroso, con mucha inseguridad, resultado de su ambiente interno y externo, también es el caso de las instituciones educativas que tienen el desafío de moldear profesionales competitivos por exigencias sociales, empresariales, económicas e institucionales. Por ello es imprescindible que las instituciones educativas cuenten con el establecimiento de un clima institucional que desarrolle favorablemente la calidad educativa de todos sus miembros. Del mismo modo, la experiencia demuestra que un buen clima institucional favorece notablemente a la eficiencia la eficacia y efectividad porque interviene en un factor fundamental de la gestión institucional. Por su parte, Saturno (2009), menciona que “esto

permitirá conocer la percepción de los docentes que ejercen influencia de una u otra manera en la formación de los estudiantes, quienes de modo alguno también perciben las variaciones en la conducta de las personas que apoyan, directa o indirectamente, su preparación profesional” .En los últimos años se ha podido evidenciar que hay una imagen negativa de las instituciones educativas, debido a la falta de comunicación, la poca tolerancia, los conflictos interpersonales, etc. los mismos que van creando un clima que no es favorable entre los miembros de la comunidad educativa pudiendo esto afectar al desempeño docente y al proceso de enseñanza aprendizaje de los alumnos de dichas institución. Razón por la cual se busca crear un ambiente adecuado donde se practique el respeto y la tolerancia que debe existir entre unos y otros, es una pieza clave para que el potencial humano pueda convivir con armonía, sin él es muy difícil lograrlo. Asumiendo que el clima institucional constituye un potencial que puede actuar como una traba para el buen desempeño docente, pero que también puede ser un factor de motivación, dinamización e influencia favorable en el desempeño docente.

A nivel local

En este nuevo siglo la educación tiene un rol muy importante y esto parte de las instituciones educativas ya que es el nido principal de la formación de ciudadanos competentes capaces de enfrentar nuevos retos y solucionar problemas que se les presenta en su contexto, por lo señalado los docentes junto a su líder pedagógico que es el director asumen esta responsabilidad partiendo de crear un clima acogedor entre la comunidad educativa, principalmente líder y docentes ya que estos son el pilar de toda conducción en el proceso de enseñanza aprendizaje, por supuesto también se ven inmersos los alumnos quienes son el motivo de nuestro desempeño eficaz y los padre de familia que integran la comunidad educativa. Se ha observado en estos tiempos que existe poca comunicación, confianza, motivación adecuada, se demuestra la imperatividad en el liderazgo estas acciones afectan el proceso de enseñanza y aprendizaje en la institución educativa “María parado de Bellido” del distrito de Yanacancha en el nivel primario.

Descrito la realidad internacional, nacional, regional y local; se prioriza la realización de la investigación “Clima institucional y el aprendizaje en la institución educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha Pasco”, con el fin de lograr acrecentar las variables explicadas en la investigación

1.2 Trabajos previos

Al efectuar la búsqueda sobre publicaciones e investigaciones semejantes a la presente, se ha verificado que existen aportes y publicaciones que tratan el problema en otros ámbitos; entre estos se tienen los siguientes:

A nivel Internacional

Clerc, Saldivia y Serrano. (2006). Liderazgo y su influencia sobre el clima laboral Chile. Mediante la investigación concluyeron que para obtener un buen clima laboral es imprescindible ayudar y fomentar las buenas relaciones interpersonales dentro del equipo de salud, cimiento fundamental del funcionamiento del clima laboral, con el objetivo de acrecentar el capital humano y de esta forma sentirnos complacidos con nuestro desempeño y compartir nuestra satisfacción y sentimiento a nuestros usuarios. En este ámbito descubrimos la necesidad de contar con liderazgo competente, capaz de imprimir en la persona actitud positiva, un sentido de pertenencia, un compromiso con la institución y así lograr motivación en su labor. El modo de aplicar este liderazgo debe ser activo, emprendedor en el sentido de que se adecue de acuerdo a los requerimientos que se presenten en los grupos. El líder debe dotar al personal de una mayor autonomía con la finalidad de incrementar confianza para lograr mayor productividad. La toma de decisiones debería ser una instancia participativa, donde se tomen en cuenta los puntos de vista del personal, de esta forma las decisiones finales será el producto del consenso del equipo, con lo cual se incrementa estimación personal de cada integrante y el sentido de pertenencia hacia éste, y no una determinación obligada por un líder autoritario. Se considera la importancia del trabajo en equipo y para que este funcione bien es imprescindible tener objetivos claros; identificar que actividades puede desarrollar cada uno de sus miembros según sus capacidades de tal

forma de lograr una mayor satisfacción en ellos, de esta manera obtener los objetivos y metas propuestos de forma eficiente, eficaz y efectivo. Un buen líder es capaz de guiar, motivar y estimular las capacidades y habilidades individuales para lograr este objetivo.

Kahr (2010). Clima Institucional Escolar y Gestión Directiva Argentina. A partir de lo indagado, se observa el diseño de investigación lógica cualitativa, utilizó la técnica entrevista e instrumento ficha de entrevista, concluye; Que el trabajo directivo tiene gran importancia en la generación de climas institucionales apropiados ya que está capacitado para: Renovar a través de su participación en gestión institucional, el funcionamiento, la calidad del trabajo docente, la organización, eficiencia, eficacia, participación y estimulación. Organizar los distintos niveles de enseñanza de una institución, obteniendo una buena articulación e intervención de todos sus participantes. Incorporar a todo el equipo docente dándoles responsabilidad, prepararlos y proveer incentivos para propiciar un apropiado clima de trabajo. Posibilitar el establecimiento de canales de comunicación, espacios de interacción, medios de transferencia que posibiliten intercambio entre distintos puntos de vista y la edificación de ideas singulares y comunes. Instaurar un intercambio fluido el equipo de gestión y el equipo docente, ello facilitará en el desarrollo eficaz de los proyectos institucionales. Consolidar la intervención de instituciones y servicios externos de apoyo a la escuela. Fortificar acciones de concertación de la comunidad educativa. Promover una comunidad abierta Constituyendo políticas y procedimientos que estimulen y faciliten la participación de la comunidad educativa, los alumnos, docentes, servicios de apoyo externo, familias y comunidad local. El clima institucional es un tema de gran importancia hoy en día para las instituciones escolares ya que buscan un continuo mejoramiento en el ambiente de su organización. Es fundamental que el directivo genere un ambiente sano y agradable para que los espacios de intercambio sean espacios de profesionalización entre los docentes, donde todos participen con compromiso y motivación, tomando decisiones de reflexión sobre la dimensión pedagógica-didáctica y sean responsables de los aprendizajes de sus alumnos y de ellos mismos.

Sandoval, Magaña. y Surdez .(2013) (sandoval, 2013)La investigación tuvo como objetivo fue determinar la percepción del clima organizacional en el personal docente investigador perteneciente a los cuerpos académicos, es decir, grupos de investigadores que cultivan una o más líneas de generación y aplicación del conocimiento, de la universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México .Debido a que los docentes se hallan sujetos a una serie de evaluaciones de las actividades académicas que realizan repercutiendo en un clima organizacional en deterioro. La investigación es cuantitativa descriptiva y correlacional, el diseño es no experimental transeccional. Se aplicó un cuestionario de manera directa a una muestra estratificada de la población 462 docentes, se tomó una muestra de 234 docentes para medir el constructo en el contexto de la educación superior. Los resultados reportan que el 24% de la población percibe un clima organizacional altamente favorable y el 27% no favorable. Se concluye de manera general que las dimensiones que reportan más bajos son la de interés por la investigación y el estudio y la presión laboral. Sin embargo, la percepción del clima organizacional no es igual en todas las divisiones académicas de la universidad.

A nivel nacional

Calcina. (2012), En su investigación; Clima Institucional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Perú utilizó el método cuantitativo, tipo descriptivo correlacional, con una muestra 165 docentes concluyendo en que la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno y los docentes Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. de Juliaca, es altamente positiva, con un resultado de 0.77 y 0.650, según la correlación de Pearson; por lo tanto, este resultado nos demuestra que un buen clima institucional determina un buen desempeño laboral de los docentes. Conforme a los datos obtenidos y la correlación de Pearson, referente a la relación que existe entre el clima institucional y la responsabilidad personal, se obtuvo una

puntuación de 0.59, que indica una correlación media alta. Esto significa que los docentes de la facultad por causas personales y políticas en su conjunto no efectúan las normas constituidas dentro de la facultad y no muestran el compromiso con su labor. Por los resultados obtenidos el clima institucional tiene una influencia media alta en el desarrollo de actividades académicas, según la correlación de Pearson con una puntuación de (0.59 puntos). Este resultado demuestra, que los colectivos de docentes de la facultad no están asistiendo a los alumnos a constituir una apropiada actitud motivadora hacia el aprendizaje. En cuanto al clima institucional el 60% de docentes nos dice que el clima es desfavorable. La correlación que se encuentra entre el clima institucional y la evaluación del aprendizaje del docente hacia el alumno, es media alta, de acuerdo a la correlación de Pearson se tiene una puntuación de 0.60 puntos, concluyendo que en la mayoría de casos no se está ejecutando con los parámetros instituidos antes, durante y después de la evaluación de los aprendizajes.

Flores.(2013) en su tesis Características del Clima Institucional y su Relación con la Calidad del Servicio Educativo de los Estudiantes del 4° y 5° de Secundaria de la Institución Educativa N° 7072 de la Ugel 01, Villa el Salvador: Esta investigación es de tipo descriptiva- correlacional de corte transversal, orientada a definir la relación del clima institucional y la calidad del servicio educativo en estudiantes del 4° y 5° año de secundaria de la Institución Educativa Pública N° 7072 del distrito de Villa El Salvador. La población lo conformaron 35 docentes, 120 estudiantes del 4° y 5° año de secundaria, se aplicó cuestionarios; uno de clima organizacional y calidad de servicio educativo. Los estudios estadísticos de los datos alcanzados concluyen que: El clima institucional influye significativamente en la calidad del servicio educativo de los estudiantes. Las conclusiones a nivel descriptivo arrojan que; El conjunto de docentes estiman que el clima institucional, es bueno (35%) y regular (35.6%). Los estudiantes perciben la calidad del servicio que se brindan como eficiente (44,16%) y regular (34, 16%).en su nivel inferencial. Se encuentra una correlación significativa entre el clima institucional, área comunicación y la calidad del servicio educativo. Se encontró que existe una relación significativa entre el clima institucional área motivación y la calidad del servicio educativo. La

relación entre el clima institucional, área confianza y la calidad educativa del servicio educativo en la institución educativa es significativa. Se determinó que existe relación significativa entre el clima institucional, área participación y la calidad del servicio educativo. La relación significativa entre el clima institucional (global) y la calidad del servicio educativo en la Institución Educativa es significativa.

Mendoza. (2012) en su tesis “Clima Organizacional y Rendimiento Académico en Estudiantes del tercero de Secundaria en una Institución Educativa de Ventanilla” tuvo como propósito establecer la relación entre el clima organizacional y el rendimiento académico de los alumnos del tercer grado de secundaria de una institución educativa pública de Ventanilla. se aplicó un diseño de tipo descriptivo correlacional que, la muestra estuvo conformada por un total de 120 alumnos y el instrumento aplicado fue un cuestionario likert para medir el clima organizacional de los alumnos, con la validez y confiabilidad respectiva. Para medir el rendimiento académico se utilizó prueba de evaluación de conocimientos. La prueba estadística para demostrar la hipótesis fue el coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados arrojaron una correlación de $r = 0.381$ entre el clima organizacional y el rendimiento académico de los alumnos. El estudio concluye que existe una relación positiva moderada entre ambas variables. La investigación arrojó que la relación significativa positiva moderada entre el clima organizacional en su dimensión estructura y el rendimiento académico de los estudiantes del tercer grado de secundaria en una institución educativa de Ventanilla. La relación entre el clima organizacional en su dimensión recompensa y el rendimiento académico de los alumnos del tercer grado de secundaria en una institución educativa de Ventanilla es significativa positiva moderada. Se encontró una correlación significativa positiva moderada entre el clima organizacional en su dimensión relaciones y el rendimiento académico de los alumnos del tercer grado de secundaria en una institución educativa de Ventanilla. Se determina la correlación significativa positiva con tendencia baja entre el clima organizacional en su dimensión identidad y el rendimiento académico de los alumnos del tercer grado de secundaria en una institución educativa de Ventanilla.

La labor del docente en equipo es una de las estrategias de gestión pedagógica aplicada por directivos y docentes en el quehacer de las instituciones educativas. Los grupos de trabajo docente son parte del proceso de gestión institucional, administrativa y pedagógica para renovarlos, en el proceso de planificación del PEI en cual se encuentran la visión, la misión y los valores institucionales, señalando la ruta para promover aprendizajes competentes de los estudiantes. Las limitaciones a la participación de los docentes en los procesos de gestión pedagógica, influye negativamente en la calidad de los aprendizajes. La política institucional y la estructura organizativa priorizan el trabajo cooperativo y la capacitación pedagógica para el mejoramiento del desempeño docente. Los docentes de la institución educativa reafirman que el trabajo en equipo y cooperativo promueve la mejora, la comunicación, el liderazgo, el clima organizativo y la reciprocidad en la comunidad educativa.

A nivel regional

Palma. (2011) “La Cultura y Clima Organizacional en la Gestión de Calidad en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión; La investigación que realizo es de tipo descriptivo correlacional causal, con diseño no experimental trabajo con una muestra de : 5 directores y 150 profesores; La presente investigación tuvo como objetivo identificar la relación que existe entre el clima organizacional y la gestión de la calidad en la UNDAC – Pasco en el año 2011,concluyendo que: Las pruebas utilizadas en la investigación sobre Clima Organizacional y Gestión de la Calidad de los docentes de la Universidad Nacional “Daniel Alcides Carrión” presentan validez y confiabilidad de acuerdo a los análisis estadísticos realizados. El Clima Organizacional de la Universidad Nacional “Daniel Alcides Carrión” es Adecuado. La Gestión de la Calidad Pedagógica de la Universidad Nacional “Daniel Alcides Carrión” se determinó que es Media o Regular. Las investigaciones han reportado la existencia de una correlación positiva estadísticamente significativa ($Rho= 0.706$) entre la variable clima organizacional y la variable gestión de la calidad de la universidad Nacional “Daniel Alcides Carrión” ($p - valor = 0.000 < 0.05$) al 5% de significancia bilateral, lo que demuestra que los resultados pueden ser generalizados a la población de estudio. En la investigación se comprobó que el 50% de la Gestión de la Calidad

Pedagógica de la Universidad Nacional “Daniel Alcides Carrión” va a depender de la variable Clima Organizacional. En términos generales, los resultados obtenidos nos indican que la Hipótesis general de investigación ha sido contundentemente aceptada, significa que: Existe una relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y la Gestión de la Calidad en la Universidad Nacional “Daniel Alcides Carrión” – Pasco en el año 2011

Meza. (2009) En su tesis “Liderazgo de la gestión Institucional y la calidad de servicio Académicos en la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión; cuyo objetivo fue determinar los niveles de calidad de servicios y de liderazgo de gestión institucional percibidos por los alumnos de maestría y doctorado de la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Pasco. El método de investigación es correlacional, de los resultados estadísticos obtenidos 0,05 a 0,095 se pueden concluir que el liderazgo de gestión ejercido por las autoridades es aceptable e influye directamente en la calidad de servicios académicos brindados, con la planificación, supervisión y control permanente de las actividades desarrolladas en las diversas menciones, fomentando en las participantes actitudes de predisposición para alcanzar altos niveles de competencia y calidad. En su entorno, se pudo determinar que existe un ligero descontento por los procesos de evaluación de algunos docentes en cuanto al avance académico mostrado por la maestrías, al mismo tiempo por la asignación de docentes por cada maestría, que en algunos casos no muestra el perfil profesional respectivo para conducir un determinado curso, así como también la participación en consejos directivos por parte de los alumnos representantes de la escuela, lo que no permite tener una visión global de las situaciones problemáticas, al mismo tiempo la producción de conocimientos mediante publicación permanente de los artículos científicos, participación en revistas indexadas, producción de textos es casi nulo, por lo que urge superar estas dificultades .

1.3 Teorías relacionadas al tema:

1.3.1 Clima Institucional.

Definiciones:

Goncálvez (2007), define clima institucional como un fenómeno que interviene como mediador entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se deriva en un proceder que tiene consecuencias sobre la institución

Gibson y colaboradores (1994), clima organizacional está definido como las características del ambiente que perciben los empleados como propias en su contexto laboral. Sobre esta base, el clima está conformado por las percepciones de las variables de comportamiento, estructura y procesos.

Según Hall (1996), clima es un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los empleados, que se supone son una fuerza que influye en la conducta del mismo.

. Bris Martín, (1999), define que: “Es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela. Este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador y que se expresan en las relaciones personales y profesionales”

1.3.1.2 Las dimensiones de clima institucional

De acuerdo al estudio de Bris, Martín (1999), plantea el modelo de clima institucional en las instituciones educativas de la siguiente forma

- Motivación
- Creatividad
- Planificación
- Comunicación
- Confianza
- Liderazgo

Motivación.

posibilidad de (Robbins, 1987) satisfacer alguna necesidad” (p.123).

La motivación está conformada por todos los principios capaces de inducir, conservar y dirigir la actitud. Este término es utilizado por la Psicología y la Pedagogía en vínculo con el conocimiento y el proceso de enseñanza-aprendizaje González. (2014)

Es una dimensión clave e importante para la determinación del clima en la institución educativa. Según Robbins (1987) afirma “que es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad” (p.123).

En esta definición hallamos tres componentes claves que son esfuerzo, necesidades y metas organizativas. El esfuerzo es una medida de intensidad, cuando una persona está motivada se dedica con ahínco a su meta, pero con altos niveles de motivación es imposible obtener resultados favorables de desempeño de trabajo a menos que el esfuerzo sea canalizado en la dirección que beneficia a la institución. Por otro lado, para Fischman (2000): La motivación que se mantiene a largo plazo y crea lazos de fidelidad con la institución, es la motivación interna. Cuando las organizaciones definen incentivos fundamentados sólo en elementos externos a la persona como bonos económicos, sueldos elevados, los trabajadores solo se concentran en eso y pierden su motivación interior. Si se usan solo estímulos externos, luego de un tiempo éstos serán lo único importante para él, y se habrá perdido la espiritualidad, el amor y aprecio a la institución. La forma de más pertinente de mantener motivados a los trabajadores es cuando se complace los deseos internos de sus miembros y que genere un verdadero compromiso y motivación interna (p. 186).

Determinados estímulos ambientales pueden incitar una respuesta involuntaria en un trabajador, considerando que la intensidad de la respuesta es proporcional a la intensidad del estímulo. En estos casos, la medida en la que un individuo es activado representa la medida en la que se siente motivado (Deckers, 2001).

Creatividad

La creatividad es una característica de un producto, entendiéndose por producto una obra de arte, un descubrimiento científico o un invento tecnológico, entre otros. Generalmente, un producto creativo es aquel que se considera original, es decir, consigue combinar novedad, complejidad y sorpresa. Además, es adaptativo, lo que significa que es capaz de resolver algún problema del entorno. También, dependiendo del dominio en el que se sitúe, el producto creativo se relaciona con características como la belleza, la verdad, la elegancia y la virtuosidad, (Runco, 1996).

“La creatividad es la elaboración y comunicación de nuevas y significativas conexiones que nos ayuden a pensar en muchas posibilidades, aportando diversas formas de experiencia y con diferentes puntos de vista, que nos ayude a pensar en nuevas e inusuales posibilidades y para guiarnos en la generación y selección de alternativas” Bessant & Tidd (2007, p. 40)

“La persona creativa tiene ideas novedosas y presenta respuestas a problemas de un modo poco común” Guilford (1950, p. 452).

Al proceso consideramos el desarrollo creativo como una solución a una circunstancia problemática, proceso que consta de las fases típicas de ‘formulación del problema’, ‘adopción de un método de Resolución’ y ‘búsqueda de solución’, diversificándola con la observación posterior acerca de la prioridad del problema sobre la solución: El factor relevante en la realización creativa es la manera en que se percibe la dificultad, porque sólo a una pregunta fructífera puede darse respuesta con soluciones creativas. Su conclusión es que el acto creativo implica el descubrimiento del problema, tanto como su solución Getzels y Csikszentmihalyi (1976). “La creatividad es una disposición hacia la originalidad” Barrón and Harrington (1981, p. 442). “la creatividad no es un rasgo de personalidad, ni una habilidad general, sino que puede verse como la conducta resultante de una constelación particular de características personales, habilidades cognitivas e influencias ambientales. Esta conducta, que se pone de manifiesto en productos o respuestas, sólo se puede explicar de una forma

completa mediante un modelo que abarque estos tres conjuntos de factores” Amabile (1983).

“Creatividad es la **capacidad** de crear cosas nuevas. Es un concepto que abarca más que sólo imaginación, ingenuidad u originalidad. En la actualidad se le vincula con el hecho de hacer que las cosas nuevas sucedan’ Karlqvist (1997,p.105)

“creatividad es la habilidad de generar trabajo que es simultáneamente novel (original, inesperado) y apropiado (esto es, útil, adaptado a las tareas” Sternberg & Lubart.(1999,p.3)

Mackinnon. (1960). “La Creatividad es un proceso que se desarrolla en el tiempo y que se caracteriza por la originalidad, el espíritu de adaptación y el cuidado de la realización concreta. Este proceso puede ser breve, como una improvisación musical o muy largo como los años que precisó Darwin para crear su teoría de la evolución. La verdadera creatividad consiste en un proceso que cumple al menos tres condiciones:

1) Implica una idea o respuesta nueva o estadísticamente muy infrecuente.

2) La idea debe adaptarse a la realidad: solucionar un problema.

3) Es preciso que esta idea sea evaluada y desarrolla hasta su aplicación final”

Fundación

Neuronilla(2018)

Planificación

“La planificación es una disciplina metodológica como un proceso de reflexión y acción racional que permite determinar lo que se ha de hacer en el presente o en el futuro para lograr los objetivos proyectados. En fin, es la previsión de las actividades y de los recursos, tanto humanos como materiales para el logro de los objetivos que se desean alcanzar, es un proceso para determinar a donde ir de la manera más eficiente y económica posible”. (Molina, 2006).

"La planificación es seleccionar información y hacer suposiciones respecto al futuro para formular las actividades necesarias para realizar los objetivos organizacionales." George Terry

También, “la planificación es un proceso para la toma de decisiones en cuanto a mantener o transformar realidades, reflexionando sobre el presente, pero con la mirada puesta en el futuro, usando los recursos necesarios”. (Morales, 2006).

Comunicación

Según B.F. Lomonosov y otros: El problema de la comunicación en Psicología

Comunicación es todo proceso de interacción social por medio de símbolos y sistemas de mensajes. Incluye todo proceso en el cual la conducta de un ser humano actúa como estímulo de la conducta de otro ser humano. Puede ser verbal, o no verbal, interindividual o intergrupál´

Procesos de comunicación, según Likert y Gibson (1986), son los tipos de comunicación en la institución educativa, así como la manera de ejercerlos por lo que se plantean como indicadores: medios de comunicación utilizados, fluidez de la comunicación, percepción de los tipos de comunicación en la Institución Educativa. Pichón. Riviere: afirma que el Proceso Grupal de Psicoanálisis a la Psicología Social. Comunicación es la interacción de las personas que entran en ella como sujetos. No sólo se trata del influjo de un sujeto en otro, sino de la interacción. Para la comunicación se necesita como mínimo dos personas, cada una de las cuales actúa como sujeto´.

Zorín, en Psicología de la Personalidad.

Comunicación es todo proceso de interacción social por medio de símbolos y sistema de mensajes. Incluye todo proceso en el cual la conducta de un ser humano actúa como estímulo de la conducta de otro ser humano´.

Fernando González Rey, en Personalidad y Educación´

La comunicación es un proceso de interacción social a través de signos y sistemas de signos que surgen como producto de la actividad humana. Los hombres en el proceso de comunicación expresan sus necesidades, aspiraciones, criterios, emociones´.

Confianza

Según Laurence Dr. en filosofía: “la confianza es una hipótesis sobre la conducta futura del otro. Es una actitud que concierne el futuro, en la medida en que este futuro depende de la acción de otro. Es una especie de apuesta que consiste en no inquietarse del no-control del otro y del tiempo”.

De acuerdo con las teorías que abordan este tema, se trata de una suspensión temporal de la situación básica de incertidumbre sobre las acciones de las personas, es decir, se dejan de lado las dudas y se cree firmemente. La pérdida de confianza se debe a un agotamiento emocional, causado por la mala intención de la persona, que fomenta la incapacidad de cumplir con lo prometido de forma continuada en el tiempo. La confianza, por tanto, simplifica las relaciones personales y ayuda a entenderlas.

Fukuyama. (1995) la confianza es un activo valuable fuertemente ligado al éxito económico

Hosme. (1995) es la expectativa de un comportamiento éticamente justificable

Para la psicología social y la sociología, el término confianza consiste en la idea que se forja una persona sobre las conductas que realizan los de su alrededor. Es el pensamiento con el cual una persona cree que será capaz de actuar de una cierta manera frente a una determinada situación.

La confianza puede organizarse en medios individuales (la confianza en uno mismo) y también, en medios sociológicos (la confianza que los demás tienen de nosotros y viceversa). La confianza en una persona hace que llegue más fácilmente a sus propósitos, siempre dependiendo de sus vivencias, de su personalidad y del contexto. Por otro lado, la confianza mutua fomenta el compañerismo y ayuda a originar una convivencia saludable para el entorno de cada persona.

Liderazgo

Liderazgo e impulso en la productividad de las personas

Para Maxwell, autor de obras sobre management como Las 21 leyes irrefutables del liderazgo y Las 21 cualidades indispensables de un líder: conviértase en la persona que otros querrán seguir, los líderes excepcionales son aquellos que consiguen que los grupos que dirigen desarrollen un rendimiento superior.

En el mismo sentido, Raymond B. Cattel, creador de la Teoría del rasgo, recoge el concepto de liderazgo como la generación de un cambio efectivo en el rendimiento del grupo.

Peter Senge, amplía esta definición y concibe el liderazgo como la “creación de un ámbito en el cual los seres humanos continuamente profundizan en su comprensión de la realidad y se vuelven más capaces de participar en el acontecer mundial, por lo que tiene que ver con la creación de nuevas realidades”.

Liderazgo y consecución de objetivos.

Maxwell y Cattel y otros autores destacan del concepto de liderazgo su impacto en el logro de las metas empresariales marcadas.

En este grupo de autores se sitúa Chiavenato, que lo define como “la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana, a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”.

De igual modo, para Gibb “los líderes en un grupo son aquellas personas a quienes se las percibe más frecuentemente desempeñando papeles o funciones que impulsan o controlan el comportamiento de otros hacia el objetivo del grupo”. En este sentido, Kotter, profesor de la Harvard Business School, aporta la siguiente definición de liderazgo: “no es más que la actividad o proceso de influenciar a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo”.

Para Archer, el liderazgo es la “habilidad humana que logra la unión de un grupo y lo motiva para la consecución de ciertas metas”.

Liderazgo e influencia en las personas

Para otros investigadores, el concepto de liderazgo está vinculado a la capacidad de influir en los demás, en ser un ejemplo, una inspiración o una referencia para el grupo.

Fiedler, autor de la Teoría de la Consistencia, pone el énfasis en la habilidad para inspirar a los demás, definiendo el liderazgo como “la capacidad de persuadir a otro para que busque entusiastamente objetivos definidos. Es el factor humano que mantiene unido a un grupo y los motiva hacia sus objetivos”. Siguiendo en esta línea, Santos concibe el liderazgo como “el proceso de influir sobre sí mismo, el grupo o la organización a través de los procesos de comunicación, toma de decisiones y despliegue del potencial para obtener un resultado útil”.

Keith Davis, por su parte, define el liderazgo como “la habilidad de convencer a otros para que busquen con entusiasmo el logro de objetivos definidos
Escuela Europea de Management (2016)

1.3.2 Aprendizaje

Definiciones:

Es el proceso de incorporación de saberes, destrezas, valores y conducta, permitiendo mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia. Dicho proceso puede ser entendido a partir de diferentes posiciones, lo que indica que hay varias teorías vinculadas al hecho de aprender. La psicología conductista, por ejemplo, describe el aprendizaje de acuerdo a los cambios que pueden observarse en la conducta de un sujeto. El proceso fundamental en el aprendizaje es la imitación (la repetición de un proceso observado, que implica tiempo, espacio, habilidades y otros recursos). De esta forma, los niños aprenden las tareas básicas necesarias para subsistir y desarrollarse en una comunidad. (Venemedia 2014)

El aprendizaje humano se define como el cambio relativamente invariable de la conducta de una persona a partir del resultado de la experiencia. Este cambio es conseguido tras el establecimiento de una asociación entre un estímulo y su correspondiente respuesta. La capacidad no es exclusiva de la especie humana, aunque en el ser humano el aprendizaje se constituyó como un factor que supera

a la habilidad común de las ramas de la evolución más similares. Gracias al desarrollo del aprendizaje, los humanos han logrado alcanzar una cierta independencia de su entorno ecológico y hasta pueden cambiarlo de acuerdo a sus necesidades

La pedagogía establece distintos tipos de aprendizaje. Puede mencionarse el aprendizaje por descubrimiento (los contenidos no se reciben de manera pasiva, sino que son reordenados para adecuarlos al esquema de cognición), el aprendizaje receptivo (el individuo comprende el contenido y lo reproduce, pero no logra descubrir algo nuevo), el aprendizaje significativo (cuando el sujeto vincula sus conocimientos anteriores con los nuevos y los dota de coherencia de acuerdo a su estructura cognitiva) y el aprendizaje repetitivo (producido cuando se memorizan los datos sin entenderlos ni vincularlos con conocimientos precedentes). (Venemedia 2014)

1.3.2.3 Dimensiones

Según Marzano et al, en su obra “Dimensiones para el Aprendizaje” Traducción de Héctor Guzmán Gutiérrez Plantea las siguientes dimensiones del aprendizaje:

Dimensión 1. Actitudes y percepciones

Dimensión 2. Adquirir e integrar el conocimiento

Dimensión 3. Extender y refinar el conocimiento

Dimensión 4. Uso significativo del conocimiento

Dimensión 5. Hábitos mentales

Dimensión 1: Actitudes y percepciones

Las actitudes y las percepciones influyen en el desarrollo de habilidades del alumno para aprender. Por ejemplo, si los alumnos ven el aula como un lugar inseguro y desordenado, es probable que aprendan muy poco ahí. De

manera similar, si los alumnos tienen actitudes negativas acerca de las tareas en el aula es probable que dediquen poco esfuerzo a esas tareas. Un ambiente hostil hace que los aprendizajes en los alumnos no sean significativas y productivas. En tal sentido es, un componente importante para la instrucción efectiva es establecer en los alumnos actitudes y percepciones positivas sobre del aula y el aprendizaje.

Armando Franco 2016. La vida es percepción, y con nuestra actitud podemos transformar lo que para la mayoría de las personas sería una mala situación, en una oportunidad de crecimiento y aprendizaje.

Los seres humanos tenemos la posibilidad de percibir la vida desde muy diferentes perspectivas, una misma realidad es captada de muy distintas maneras por diversas personas. Lo que para uno es una experiencia terrible para el otro es algo maravilloso.

Dimensión 2: Adquirir e integrar el conocimiento

Otro aspecto importante del aprendizaje es apoyar a los alumnos a que logren integrar nuevos conocimientos. Cuando los alumnos están aprendiendo información nueva, debe guiársele para que relacionen el conocimiento nuevo con lo que ya saben, que organicen esa información y luego la hagan parte de su memoria a largo plazo es decir obtengan aprendizajes significativos, aprendizajes que le ayuden a integrar efectivamente a otros nuevos. Cuando los estudiantes descubren sus habilidades se debe afianzar en ellos hasta convertirlos en destrezas estos ayudaran a adquirir nuevos conocimientos e integrarlos a nuevos contextos

Dimensión 3: Extender y refinar el conocimiento

El aprendizaje es constante y no finaliza con la adquisición y la integración del conocimiento. Los aprendedores desarrollan una comprensión a profundidad a través del proceso de extender y refinar su conocimiento que consiste en ampliar y profundizar los conocimientos a través de investigación, practica y experiencia (por ejemplo, al hacer nuevas distinciones, aclarar los malos entendidos y llegar a conclusiones). Analizan de manera rigurosa lo que han aprendido, al aplicar procesos de razonamiento que los ayudarán a extender y

refinar la información. Algunos de los procesos comunes de razonamiento que los aprendedores utilizan para extender y refinar su conocimiento son los siguientes: Comparación, clasificación, Abstracción, razonamiento inductivo, razonamiento deductivo, construcción de apoyo, análisis de errores, análisis de perspectivas.

Dimensión 4: Uso significativo del conocimiento

El aprendizaje más acertado se da a conocer cuando utilizamos el conocimiento para realizar tareas relevantes. Por ejemplo, podemos adquirir un aprendizaje básico acerca de las raquetas de tenis, cuando dialogamos con un amigo o leemos un artículo de revista acerca de ellas. Por lo tanto, profundizamos nuestro aprendizaje sobre el tema, cuando tratamos de decidir qué clase de raqueta de tenis se va a adquirir. asegurándose que los alumnos construyan conocimientos significativos partiendo de los que ya tienen, es una de los puntos más importantes de la planificación y ejecución. En este modelo de dimensiones del aprendizaje hay seis procesos de razonamiento alrededor de los cuales se pueden construir tareas que den sentido al uso del conocimiento:

1. Toma de decisiones.
2. Solución de problemas.
3. Invención.
4. Indagación experimental.
5. Investigación.
6. Análisis de sistemas.

Dimensión 5: Hábitos mentales

Las personas más efectivas en el aprendizaje han desarrollado eficientes hábitos mentales que desarrollan en ellos: la creatividad, asertividad, proactividad y regular y controlar sus emociones.:

1. Pensamiento crítico:
2. Sea preciso y busque la precisión.
3. Sea claro y busque la claridad.
4. Mantenga la mente abierta.
5. Refrene la impulsividad.

6. Adopte una postura cuando la situación lo exija.
7. Responda de manera apropiada a los sentimientos y al nivel de conocimiento de los demás.
8. Pensamiento creativo:
9. Persevere.
10. Trate de superar los límites de su conocimiento y sus habilidades.
11. Genere, confíe en ellos y mantenga sus propios parámetros de evaluación.
12. Genere nuevas maneras de ver una situación, que estén más allá de los límites de las convenciones generales.
13. Pensamiento autorregulado:
14. Vigile su propio pensamiento.
15. Planee de manera apropiada.
16. Identifique y use los recursos necesarios.
17. Responda a los comentarios de manera apropiada.
18. Evalúe la efectividad de sus acciones.

Teorías sobre el aprendizaje

García, define el aprendizaje es el conjunto de conocimientos que se adquiere a través de la experiencia en la vida diaria, en este sentido se adquieren conocimientos, habilidades, destrezas, etc. Esto se adquiere por intermedio de tres métodos diferentes entre sí, la experiencia, la instrucción y la observación.

Duce, afirma que la interacción con el medio y con los demás individuos es el factor más influyente y considerable en el aprendizaje, elementos modifican nuestra experiencia, y por ende nuestra forma de analizar y apropiarnos de la información. A través del aprendizaje un individuo puede adaptarse al entorno y responder frente a los cambios y acciones que se desarrollan a su alrededor, cambiando si es esto necesario para subsistir. Existen muchas teorías en torno a por qué y cómo los seres humanos acceden al conocimiento, como la de Pávlov, quien afirma que el conocimiento se adquiere a partir de la reacción frente a estímulos simultáneos; o la teoría de Albert Bandura en la cual se dice que cada individuo arma su propia forma de aprender de acuerdo a las condiciones primitivas que haya tenido para imitar modelos. Por su parte, Piaget

la aborda analizando exclusivamente el desarrollo cognitivo. En las teorías del aprendizaje se intenta explicar la forma en la que se estructuran los significados y se aprenden conceptos nuevos. Un concepto sirve para reducir el aprendizaje a un punto a fin de descomplejizarlo y poder asirlo; sirven no sólo para identificar personas u objetos, sino también para ordenarlos y encasillar la realidad, de forma que podamos predecir aquello que ocurrirá. Llegado este punto, podemos afirmar que existen dos vías para formar los conceptos la empirista (se realiza mediante un proceso de asociación, donde el sujeto es pasivo y recibe la información a través de los sentidos) y la europea (se consigue por la reconstrucción, el sujeto es activo y se encarga de construir el aprendizaje con las herramientas de las que dispone)

Para concluir diremos que el aprendizaje consiste en una de las funciones básicas de la mente humana, animal y de los sistemas artificiales y es la adquisición de conocimientos a partir de una determinada información externa.

Es importante precisar que en el momento que nacemos todos los seres humanos, salvo aquellos que nacen con alguna discapacidad, poseemos el mismo intelecto y que de acuerdo a cómo se desarrolle el proceso de aprendizaje, se utilizará en mayor o menor medida dicha capacidad intelectual.

Aprender es adquirir, analizar y comprender la información del exterior y aplicarla a la propia existencia. Al aprender los individuos debemos olvidar los preconceptos y adquirir una nueva conducta. El aprendizaje nos obliga a cambiar el comportamiento y reflejar los nuevos conocimientos en las experiencias presentes y futuras. Para aprender se necesitan tres actos imprescindibles: observar, estudiar y practicar. Pérez P. y Gardel (2008-2012).

Existen diversas teorías del aprendizaje como: Ausubel, David con su teoría aprendizaje significativo. Bloom, Benjamín, con su teoría la Taxonomía de Objetivos. Binet, con su teoría Test de Inteligencia, Bruner, Jerome, con su teoría del Aprendizaje por Descubrimiento, Gardner, Howard, con su teoría de Inteligencias Múltiples, Goleman, Daniel, con su teoría Inteligencia emocional, Eslinger, Frederick, con su teoría de Reforzamiento y el conductismo, Vygotsky, Lev con su teoría del Aprendizaje Sociocultural, Watson, John, con su teoría de Condicionamiento Clásico, entre otros

Enfoque Los enfoques del aprendizaje son estrategias, habilidades y actitudes deliberadas que permean el entorno de enseñanza y aprendizaje.

Enfoque conductual

La relación e interacción son considerados por los conductistas como la función central del aprendizaje; estudian el aprendizaje fijándose en las conductas abiertas que pueden ser observadas y medidas, relación constante entre estímulo y respuesta y los resultados de las experiencias, se modifica la conducta y adquiere el aprendizaje nuevo. Estas premisas inducen a la proposición de situaciones educativas en las que los procesos de aprendizaje son concebidos de manera particular:

1. El receptor cumple un rol pasivo en el proceso de aprendizaje, resultado de las contingencias ambientales. La manera esencial de consolidar estas contingencias es el reforzamiento.
2. La organización de sus aprendizajes viene de su entorno; hay en efecto una correspondencia necesaria entre la organización de su aprendizaje y la organización de la realidad externa.
3. Los aprendizajes pueden ser descompuestos y fragmentados en unidades básicas elementales (la asociación entre estímulos y respuestas).
4. El control y el principio motor de la conducta del sujeto es externo pues el aprendizaje no es una cualidad intrínseca del sujeto, sino que necesita ser impulsado por el ambiente.
5. Todos los sujetos vienen guiados por las mismas leyes del aprendizaje.
6. Como todos los estímulos (y respuestas) son equivalentes entre sí, el aprendizaje no se ve afectado ni por el contexto en el que se realiza ni por su contenido.

De estos principios surge una situación educativa basada prioritariamente en la transmisión de conocimientos, en la que la actividad de los alumnos se reduce a establecer asociaciones reforzadas externamente.

Los conductistas afirman que el comportamiento debe demostrarse por medio de acciones observables y no por procesos mentales. Para los conductistas,

cualquier acto es observable de manera directa. Por ejemplo, se puede observar de a una niña sonriente, hagamos que pueda observarse de manera directa: Un niño que hace un dibujo, un maestro que sonríe a un niño, un alumno que molesta a otro, etcétera. Los psicólogos definen los procesos mentales como los pensamientos, sentimientos y motivos que cada uno de nosotros experimenta, pero que los demás no pueden observar. Aunque no podamos ver de manera directa los pensamientos, sentimientos y motivos, no por eso esto son menos reales. Éstos incluyen que el niño piense en la mejor manera de hacer su dibujo, que el maestro se sienta bien acerca de los esfuerzos de sus alumnos, y la motivación interna de los alumnos para controlar su comportamiento. El conductismo enfoca al alumno como un ente receptor, desconoce los procesos mentales del alumno, el grado de avance de los alumnos se mide a través de los resultados de su conducta.

Para los conductistas estos pensamientos, sentimientos y motivos no son un objeto de estudio apropiado para la ciencia del comportamiento, pues no es posible observarlo directamente. Tanto el condicionamiento clásico como el condicionamiento operante coinciden en esta posición; ambos puntos de vista enfatizan el aprendizaje asociativo, que consisten en el aprendizaje de dos eventos que esta conectados (asociados)

Enfoque cognitivista.

La psicología genética o cognitiva se desarrolla en Europa desde 1930 a partir de los trabajos realizados por Piaget en Suiza y de manera paralela por Vigotsky, en la Ex-Unión Soviética. Las teorías del aprendizaje que derivan de estas dos corrientes psicológicas son contrapuestas. La Psicología se ha tornado más cognitivista en la última parte del siglo XX. Éste énfasis cognitivista constituye la base de muchos enfoques del aprendizaje tales como:

Cognitivo-social, Procesamiento cognitivo de la información; constructivismo cognitivo y constructivismo social. Actualmente podemos decir que la psicología cognitiva moderna se ha formado bajo la influencia de disciplinas afines, como el tratamiento de la información, la inteligencia artificial y la ciencia del lenguaje.

Concepción de aprendizaje según David Paul Ausubel:

A. Concepción de aprendizaje significativo

Proceso que consiste en la articulación de los conocimientos nuevos con las estructuras cognitivas existentes en el aprendizaje (conocimientos previos). El aprendizaje es significativo cuando se tiene en cuenta los factores cognitivos y afectivos como la motivación.

B. Tipos de aprendizaje

Aprendizaje por recepción. Se da cuando el contenido que va aprender el alumno se le presenta en forma acabada. Se exige al aprendiz que incorpore el material para que pueda reproducirlo sin dificultades. Pueden ser de dos tipos:

- a. **Aprendizaje por recepción.** Cuando el aprendiz no reordena la información y repite mecánicamente lo que ha descubierto.
- b. **Aprendizaje significativo.** El aprendiz debe reordenar la información integrarla con la estructura cognoscitiva existente, reorganizarla o transformar la combinación integrada de manera que se produzca el producto final deseado. Cuando sucede lo contrario estaríamos hablando de un aprendizaje por descubrimiento repetitivo.
- c. **Aprendizaje por descubrimiento.** Ocurre cuando el contenido principal de lo que va ser aprendido no se le da al alumno, sino, debe ser descubierto. El aprendizaje por descubrimiento puede ser de dos tipos

Procesos que se suscitan en el aprendizaje:

- a. **Reconciliación:** Consiste en unir o relacionar dos ideas ya existentes en las estructuras cognoscitivas para formar un conocimiento nuevo.
- b. **Subsunción:** consiste en integrar ideas potencialmente significativas en las estructuras cognoscitivas ya establecidas
- c. **Asimilación:** consiste en enlazar los contenidos de aprendizaje o la información nueva con los conceptos pertinentes que existen en las estructuras cognoscitivas del aprendiz, modificándose, generándose de este modo un conocimiento nuevo.

- d. **Supra ordenado y subordinado:** Este proceso consiste en que las nuevas ideas pasan a ser articuladas en la jerarquía que ya existe en las estructuras cognoscitivas, cuando la nueva idea se incorpora ante una estructura superior, entonces es un proceso subordinado y cuando las nuevas ideas son superiores a las ideas existentes en las estructuras cognoscitivas es un proceso supra ordenado.
- e. **Combinatorio:** Es el proceso mediante el cual se integran los nuevos conocimientos y se logra el dominio de los contenidos de aprendizaje. De esta manera los nuevos conocimientos pasan a ser potencialmente significativos y es incorporada en las estructuras cognoscitivas del aprendiz

C. Adquisición de significados

Aprendizaje de representación: Un alumno aprende representaciones cuando relaciona los símbolos (palabras aisladas) con sus referentes (objetos, hechos).

Aprendizaje de conceptos. Significa comprender a los objetos, acontecimientos o situaciones y sus propiedades, atributos o características que posee, que se designan mediante un símbolo o signo.

Aprendizaje de proposiciones: Es el aprendizaje del significado de un conjunto de palabras o conceptos combinadas que conforman las proposiciones u oraciones.

D. Concepción de enseñanza

De acuerdo con Ausubel la enseñanza tiene una relación estrecha con el aprendizaje al respecto manifiesta “enseñar y aprender no son coextensivos, pues enseñar es tan solo una de las condiciones que pueden influir en el aprendizaje así pues los alumnos pueden aprender sin ser enseñados. Entonces la enseñanza consistiría en facilitar el aprendizaje escolar, donde el rol del docente es el de ser un facilitador del aprendizaje para que de esta manera el aprendiz logre estructurar los nuevos conocimientos sobre la base de los que ya tiene y para tal manera el maestro debe organizar la instrucción en una unidades secuenciadas que vayan de las ideas más generales a las más específicas, tendiendo puentes cognoscitivos entre los nuevos conocimientos y los

conocimientos que tiene en sus estructuras cognoscitivas el aprendiz. Perkins (1984) destaca una característica importante del pensamiento creativo: El pensamiento creativo es pensamiento estructurado en una manera que tiende a llevar a resultados creativos. El criterio último de la creatividad es el resultado. Se llama creativa a una persona cuando consistentemente obtiene resultados creativos, significados, resultados originales y apropiados por el criterio del dominio en cuestión.

1.4 Formulación Del Problema

1.4.1 Problema General

¿En qué medida se relaciona el Clima institucional y el aprendizaje en la institución educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha?

1.4.2 Problemas Específico.

- a) ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación en el Clima institucional y el aprendizaje en la institución educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha?
- b) ¿Cuál es la relación que existe entre la creatividad en el Clima institucional y el aprendizaje en la institución educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha
- c) ¿Cuál es la relación que existe entre la planificación en el Clima institucional y el aprendizaje en la institución educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha?
- d) ¿Cuál es la relación que existe entre comunicación en el Clima institucional y el aprendizaje en la institución educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha?
- e) ¿Cuál es la relación que existe entre la confianza en el Clima institucional y el aprendizaje en la institución educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha?
- f) ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo en el Clima institucional y el aprendizaje en la institución educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha?

1.5 Justificación del estudio:

Esta investigación es de gran importancia y justifica en los siguientes aspectos:

1.5.1 Relevancia social: Porque los resultados de este estudio contribuirán como referencia para la mejora continua en las dimensiones que abarca el clima institucional y el aprendizaje.

1.5.2 Implicaciones prácticas: Porque las internalizaciones de las conclusiones del presente estudio darán avisos de la necesidad de desarrollar programas de capacitación e implementación sobre: motivación, creatividad, comunicación, planificación, Conocimiento y liderazgo, para materializar el aprendizaje.

1.5.3 Valor teórico: Porque este estudio en las teorías relacionadas al tema, se ha organizado, sistematizado y priorizado aspectos puntuales dentro de la amplia gama de información sobre las posturas diversas de los enfoques teóricos que siempre están en contrastación con los criterios reflexivos, lógicos y científicos. También después ya en la discusión de resultados se verá que pruebas de hipótesis confirmarán la vigencia de las posturas teóricas consideradas en el marco teórico, o también cuales tendrán que reformularse o en ciertos casos invalidarse, actualizando, así como aporte del estudio a la creación de conocimiento.

1.5.4 Utilidad metodológica: La construcción de este trabajo, conlleva un diseño o estructura general ordenada, en su proceso el empleo de métodos como: el hipotético deductivo, analítico, inductivo, analítico sintético. Se han aplicado instrumentos ya válidos y confiables que pueden ser usados por otros investigadores en otros trabajos con variables similares.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General.

Hi: El Clima institucional se relacionan significativamente con el aprendizaje en la institución educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha

H0: EL Clima institucional no se relacionan significativamente con el aprendizaje en la institución educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha

1.6.2. Hipótesis Específica

- a) ¿La motivación se relaciona significativamente en el aprendizaje con la institución educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha?
- b) La creatividad en el Clima institucional se relaciona significativamente con el aprendizaje en la institución educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha
- c) La planificación se relaciona significativamente con el aprendizaje en la institución educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha.
- d) La comunicación en el Clima institucional se relaciona significativamente en el aprendizaje con la institución educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha.
- e) La confianza en el Clima institucional se relaciona significativamente en el aprendizaje con la institución educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha
- f) El Liderazgo en el Clima institucional se relaciona significativamente en el aprendizaje con la institución educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General.

Determinar en qué medida se relaciona el clima institucional y el aprendizaje en la institución educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha

1.7.2 Objetivos Específicos.

- a) Describir la relación que existe entre la motivación y **el aprendizaje en la institución educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha**
- b) Precisar la relación que existe entre la creatividad y **el aprendizaje en la institución educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha**
- c) Identificar la relación que existe entre la planificación y **el aprendizaje en la institución educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha.**

- d) Describir la relación que existe entre la comunicación y el **aprendizaje en la institución educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha.**
- e) Precisar la relación que existe entre la confianza y **el aprendizaje en la institución educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha.**
- f) Conocer la relación que existe entre liderazgo y **el aprendizaje en la institución educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha**

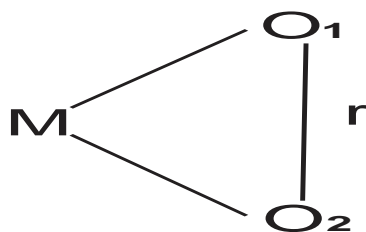
II. MÉTODO

2.1 Diseño de Investigación

Es de diseño no experimental transeccional correlacional:

El diseño es **no experimental** porque se trabaja sin manipular deliberadamente las variables (clima institucional y el aprendizaje); es **transeccional** porque se realizan observaciones o se recolectan datos sobre las variables Aprendizaje y clima Institucional en un momento o tiempo único; es **correlacional** porque describen vinculaciones entre las variables aprendizaje y clima laboral (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El gráfico que corresponde a este diseño es el siguiente



M = Es la muestra donde se realiza el estudio, es decir 43 docentes

O₁ = Clima institucionales.

O₂ = Aprendizaje.

r= Coeficiente de correlación entre las variables estudiadas.

2.2 Variables, operacionalización

2.2.1 Variables

Variable 1: Clima institucional:

Según Bris Martín, define clima institucional como: “El ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela. Este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador y que se expresan en las relaciones personales y profesionales”

plantea las siguientes dimensiones:

D1 Motivación

D4 Comunicación

D2 Creatividad

D5 Confianza

D3 Planificación

D6 Liderazgo

Variable 2: Aprendizaje.

Gagné (1965:5) define aprendizaje como “un cambio en la disposición o capacidad de las personas que puede retenerse y no es atribuible simplemente al proceso de decremento”.

También podemos definir al aprendizaje al conjunto de experiencias adquiridas por una persona a lo largo de su vivir, estos se van consolidando en el desarrollo de habilidades, capacidades, destrezas y competencias que le ayudaran a desempeñarse con eficacia, eficiencia y efectividad dentro de su contexto.

Según Marzano et al. (1997) presenta las dimensiones del aprendizaje de la siguiente forma

Dimensión 1. Actitudes y percepciones

Dimensión 2. Adquirir e integrar el conocimiento

Dimensión 3. Extender y refinar el conocimiento

Dimensión 4. Uso significativo del conocimiento

Dimensión 5. Hábitos mentales.

2.2.2 Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1:Clima institucional	Es un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los empleados, que se supone son una fuerza que influye en la conducta del mismo. Según Hall (1996)	El clima institucional, desde la perspectiva de los docentes se evaluará en las dimensiones: Motivación, creatividad planificación, comunicación confianza, liderazgo. A través del cuestionario de clima institucional constituido por 18 ítems	MOTIVACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Metas organizativas - Desempeño laboral - Estímulos ambientales 	<ul style="list-style-type: none"> . Siempre . Casi siempre . A veces . Nunca
			CREATIVIDAD	<ul style="list-style-type: none"> - Situación problemática. - Métodos de resolución. - Descubrimiento científico. 	
			PLANIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Establecimiento de metas. - Toma de decisiones. - Transformación de la realidad 	
			COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Medios de comunicación utilizados - Fluidez de la comunicación - Percepción de los tipos de comunicación en la institución educativa. 	
			CONFIANZA	<ul style="list-style-type: none"> - Activo valuable ligado al éxito - hipótesis sobre la conducta futura de otra. - Términos de la confianza 	
			LIDERAZGO	<ul style="list-style-type: none"> - Influencia a la gestión de desempeño. - Generación de cambio efectivo en el rendimiento del grupo. 	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V2: Aprendizaje	El aprendizaje humano se define como el cambio relativamente invariable de la conducta de una persona a partir del resultado de la experiencia. Este cambio es conseguido tras el establecimiento de una asociación entre un estímulo y su correspondiente respuesta. (Venemedia 2014)	Para evaluar el aprendizaje se consideraron las siguientes dimensiones: Actitudes y percepciones, Adquirir e integrar el conocimiento, extender y refinar el, uso significativo del conocimiento y hábitos mentales por 21 ítems.	Actitudes y percepciones	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades perceptivas. - Tolerancia al conflicto percibido. - Percepción del nivel de confianza - 	. Siempre . Casi siempre . A veces . Nunca
			Adquirir e integrar el conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades cognitivas - Aprendizaje significativo. - Construcción de conocimientos. - Clasificación del conocimiento. 	
			Extender y refinar el conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Comparación. - Clasificación. - Razonamiento. - Análisis de errores. 	
			Uso significativo del conocimiento.	<ul style="list-style-type: none"> - Solución del problema - Indagación experimental. - Investigación. - Toma de decisiones. 	
			Hábitos mentales	<ul style="list-style-type: none"> - Pensamiento crítico - Pensamiento reflexivo - Pensamiento creativo - Autorregulación del pensamiento - Percepción de la participación en la toma de decisiones. 	

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

Es un conjunto de personas que constituyen una comunidad o institución de estudio o investigación, de los cuales intentamos sacar conclusiones. (Levin & Rubin 1996).

La cantidad de población que tiene el estudio es muy significativo.

En el presente estudio la población está constituida por 110 docentes de la IE “María Parado de Bellido” del distrito de Yanacancha.

2.3.2 Muestra

La muestra o modelo es un símbolo relevante de una población o comunidad. Un modelo se define en base a la población establecida y las conclusiones que se obtengan de dicha muestra solo podrán referirse a la referencia.

El modelo que cogimos para nuestro estudio está constituido por 43 docentes de la IE “María Parado de Bellido” del distrito de Yanacancha.

2.4 Técnica e Instrumentos de recolección de datos, validez y fiabilidad

Los métodos o técnicas, están compuestos por pautas y procedimientos estructurados y organizados, en tal sentido en el presente estudio, el método fue elegida considerando el tema a investigar, el porqué, para qué y cómo se investiga. instrumentos: toda herramienta que nos será útil e durante el estudio, formato de papel o digital que se utiliza para recoger información.

Las herramientas son medios auxiliares para recoger y registrar los datos obtenidos.

El método empleado en el estudio es la encuesta, con sus correspondientes herramientas que son: cuestionario sobre clima institucional y aprendizaje. como se precisa a continuación:

Cuestionario sobre clima institucional

El objetivo de este cuestionario es definir el nivel del clima institucional en la institución educativa integrada “María Parado de Bellido” Yanacancha-Pasco, 2017. Esta herramienta ha sido diseñada en función a sus extensiones. El cuestionario consta de 18 ítems.

i) Ficha técnica

Nombre del instrumento: **Cuestionario de clima institucional**

Autor: Gerónimo Cristóbal, Silvia Edith.

Administración: Personal

Procedencia: Programa de maestría en administración de la educación, escuela de postgrado de la universidad Cesar Vallejo-Trujillo Año: 2017

Aplicación: Profesores.

Duración: 15 minutos

Usos: **Profesores de la institución educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha-Pasco, 2017.**

Dimensiones a medir: **Motivación, Creatividad, Planificación, Comunicación, Confianza, Liderazgo.**

Nº total de Ítems: 18 ítems.

ii) Descripción de la Prueba

Se describe la herramienta construido sobre **clima institucional** partiendo de la variable general, dividida en cinco extensiones: motivación, creatividad, Planificación, Comunicación, Confianza, Liderazgo.

Cada una de ellas con sus respectivos indicadores:

D1. Motivación: metas organizativas, desempeño laboral, estímulos ambientales.

D2 Creatividad: Situación problemática, métodos de resolución, descubrimiento científico

D3 Comunicación: medios de comunicación utilizados, fluidez de la comunicación, percepción de los tipos de comunicación en la institución educativa.

D4 Confianza: activo valuable ligado al éxito, hipótesis sobre la conducta futura de otra, términos de la confianza

D5 Liderazgo: Habilidades humanas, influencia a la gestión de desempeño. Generación de cambio efectivo en el rendimiento del grupo

Basadas estas extensiones se esbozaron los ítems, que hacen un total de 18 interrogaciones; cada interrogación posee cuatro opciones de respuestas: Siempre (3 puntos), casi siempre (2 puntos), a veces (1 punto), Nunca (0) puntos.

Para evaluar la variable 1 clima institucional y las dimensiones se categorizó considerando los rangos que se muestran en el siguiente cuadro:

VARIABLES	Categorías	Intervalos
Clima institucional	Muy bajo	[0-13.5>
	Bajo	[13,5-27>
	Regular	[27-40,5>
	Buena	[40.5-54]
Motivación	Muy bajo	[0-2.25>
	Bajo	[2.25-4.5>
	Regular	[4.5-6.75>
	Buena	[6.75-9]
Creatividad	Muy bajo	[0-2.25>
	Bajo	[2.25-4.5>
	Regular	[4.5-6.75>
	Buena	[6.75-9]
Planificación	Muy bajo	[0-2.25>
	Bajo	[2.25-4.5>
	Regular	[4.5-6.75>
	Buena	[6.75-9]
Comunicación	Muy bajo	[0-1.5>
	Bajo	[1,5-3>
	Regular	[3-4,5>
	Buena	[4,5-6]
Confianza	Muy bajo	[0-3>
	Bajo	[3-6>
	Regular	[6-9>
	Buena	[9-12]
Liderazgo	Muy bajo	[0-2.25>
	Bajo	[2.25-4.5>
	Regular	[4.5-6.75>
	Buena	[6.75-9]

Se especifica la herramienta en la subsecuente:

Clima institucional (variable 1)

Motivación: (Dimensión 1) ítems del (1-3)

Metas organizativas (indicador 1)

Desempeño laboral (indicador 2)

Estímulos ambientales (indicador 3)

Creatividad: (Dimensión 2) ítems del (4-6)

Situación problemática (indicador 1)
Método de resolución (indicador 2)
Descubrimiento científico (indicador 3)

Planificación (Dimensión 3) ítems del (7-9)

Establecimiento de metas (indicador 1)
Toma de decisiones (indicador 2)
Transformación de la realidad (indicador 3)

Conocimiento (Dimensión 4) ítems del (10-11)

Medios de comunicación utilizados (indicador 1)
Fluidez de la comunicación (indicador 2)
Percepción de los tipos de comunicación en la institución educativa (indicador 3)

Confianza (Dimensión 1) ítems del (12-15)

Activo valuable ligado al éxito (indicador 1)
Hipótesis sobre la conducta futura de otra (indicador 2)
Términos de la confianza (indicador 3)

Liderazgo (Dimensión 1) ítems del (15-18)

Habilidades humanas (indicador 1)
Influencia a la gestión de desempeño (indicador 2)
Generación del cambio efectivo en el rendimiento del grupo (indicador 3)

iii) Prueba Piloto

La herramienta diseñada se utilizó previamente a un modelo piloto con docentes de otra institución educativa similar a la institución en investigación, para ser aplicado posteriormente a nuestra muestra y a continuación pasar por los procesos de validación y confiabilidad estadística. Para utilizar el cuestionario piloto se valoró la lucidez de las interrogantes y si contextualmente medían el contenido que se esperaba en la variable **clima institucional** la aplicabilidad de los distractores tomados en cuenta para cada ítem.

iv) Valoración de la herramienta

La encuesta de clima institucional, antes de su aplicación en el grupo objetivo, se validó estadísticamente confirmando el estudio de factores: en inicio se efectuó con verificación de KMO y Bartlett, al poseer el instrumento una medida KMO de adecuación al muestreo=0.560 con un sig.=0.000; tuvo 57,98. % almacenada de la desviación total ilustrada para 6 factores, cuyo de modelo de vinculación de distribución de ítems por cada uno de los seis componentes se detalla en Anexo 4

v) Confiabilidad del Instrumento

Se realizó la prueba de fiabilidad interna del cuestionario sobre clima institucional posterior a la aplicación de la encuesta al modelo piloto utilizando la fórmula

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K: El número de ítems

$\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los Ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los Ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

El Coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido es de $\alpha = 0.702$; esta cifra demuestra que el instrumento para su aplicación tiene un alto grado de confiabilidad condición que demuestra que el instrumento efectúa mediciones estables en torno a la variable clima institucional

Ver Cálculo en (Anexo 5)

Cuestionario sobre aprendizaje.

El propósito de la aplicación del instrumento es definir el grado de aprendizaje desde la percepción de los docentes de la institución educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha-Pasco. Encueta que se ha diseñado en función a sus dimensiones: Adquirir e integrar el conocimiento, extender

y refinar el conocimiento, Uso significativo del conocimiento, hábitos mentales. La encuesta está constituida por 21 ítems.

i) **Ficha técnica**

Nombre del instrumento: **Cuestionario sobre Aprendizaje**

Autora: **Gerónimo Cristóbal Silvia Edith**

Administración: personal

Procedencia: Programa de maestría en administración de la educación, escuela de postgrado de la universidad Cesar Vallejo-Trujillo.

Año: 2017

Aplicación: Profesores.

Duración: 20 minutos

Usos: Profesores de la institución educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha-Pasco,

Extensiones a medir: Actitud y Percepción, adquirir e integrar el conocimiento, extender y refinar el conocimiento, Uso significativo del conocimiento, hábitos mentales cantidad de Ítems: 21 ítems.

ii) **Descripción de la Prueba**

Se describe la herramienta construido sobre **aprendizaje** partiendo de la variable general, dividida en cinco extensiones: **Actitud y Percepción, adquirir e integrar el conocimiento, extender y refinar el conocimiento, Uso significativo del conocimiento, hábitos mentales**, cada una de ellas con sus respectivos indicadores:

Actitud y percepción;(Dimensión 1)

Habilidades perceptivas. (indicador 2)

Tolerancia al conflicto percibido. (indicador 3)

Percepción del nivel de confianza. (indicador4)

Adquirir e integrar el conocimiento;(Dimensión 2);

Habilidades cognitivas (indicador 1)

Aprendizaje significativo. (indicador 2)

Construcción de conocimientos. (indicador 3)

Clasificación del conocimiento (indicador 4)

Extender y refinar el conocimiento, ;(Dimensión 3)

Comparación. (indicador 1)

Clasificación. (indicador 2)

Razonamiento. (indicador 3)

Análisis de errores (indicador 4)

Uso significativo del conocimiento, ;(Dimensión 4)

Solución del problema (indicador 1)

Indagación experimental. (indicador 2)

Investigación. (indicador 3)

Toma de decisiones (indicador 4)

Hábitos mentales; (Dimensión 5)

Pensamiento crítico (indicador 1)

Pensamiento reflexivo (indicador 2)

Pensamiento creativo (indicador 3)

Autorregulación del pensamiento (indicador 4)

Percepción de la participación en la toma de decisiones (indicador 5)

Basadas estas extensiones se esbozaron los ítems, que hacen un total de 21 interrogantes; cada interrogante posee cuatro opciones de respuestas: Siempre (3 puntos), casi siempre (2 puntos), a veces (1 punto), Nunca (0) puntos.

Para evaluar la variable 1 (aprendizaje) y las dimensiones se categorizó considerando los rangos que se muestran en el siguiente cuadro;

Variables	Categorías	Intervalos
Aprendizaje	Muy bajo	[0-15,75>
	Bajo	[15.75-31.5>
	Regular	[31.5-47.25>
	Buena	47.25-63]
Actitudes y percepciones	Muy bajo	[0-2.25>
	Bajo	[2.25-4.5>
	Regular	[4.5-6.75>
	Buena	6.75-9]
Adquirir e integrar el conocimiento	Muy bajo	[0-3>
	Bajo	[3-6>
	Regular	[6-9>
	Buena	9-12]
Extender y refinar el conocimiento	Muy bajo	[0-3,75>
	Bajo	[3.75-7.5>

	Regular	[7.5-11.25>
	Buena	11.25-15]
Uso significativo del conocimiento	Muy bajo	[0-3>
	Bajo	[3-6>
	Regular	[6-9>
	Buena	9-12]
Hábitos mentales	Muy bajo	[0-3,75>
	Bajo	[3.75-7.5>
	Regular	[7.5-11.25>
	Buena	11.25-15]

Se especifica la herramienta en la subsecuente:

Aprendizaje (variable 2)

Actitud y percepción: Compuesto de 3 ítems **(1,2,3)**

Adquirir e integrar el conocimiento: Compuesto de 4 ítems **(4,5,6,7)**

Extender y refinar el conocimiento: Compuesto de 5 ítems **(8,9,10,11,12)**

Uso significativo del conocimiento: Compuesto de 4 ítems **(13,14,15,16)**

Hábitos mentales: Compuesto de 5 ítems **(17,18,19,20,21)**

iii) Prueba Piloto

La herramienta diseñada se utilizó previamente a un modelo piloto con docentes de otra institución educativa similar a la institución en investigación, para ser aplicado posteriormente a nuestra muestra y a continuación pasar por los procesos de validación y confiabilidad estadística. Para utilizar el cuestionario piloto se valoró la lucidez de las interrogantes y si contextualmente medían el contenido que se esperaba en la variable aprendizaje la aplicabilidad de los distractores tomados en cuenta para cada ítem.

iv) Validación del Instrumento

El cuestionario de clima institucional, antes de su aplicación en el grupo objetivo, se validó estadísticamente con el análisis factorial confirmatorio: primero se cumplió con la prueba de KMO y Bartlett, al poseer el instrumento una medida KMO de adecuación al muestreo=0.560 con un sig.=0.000; tuvo 57,98. % acumulado de la varianza total explicada para 6 componentes, cuya matriz de correspondencia de distribución de ítems por cada uno de los seis componentes se detalla en Anexo 4

v) Confiabilidad del Instrumento

Se realizó la prueba de fiabilidad interna del cuestionario sobre aprendizaje posterior a la aplicación de la encuesta al modelo piloto utilizando la fórmula

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K: El número de ítems

$\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los Ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los Ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

El Coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido es de $\alpha = 0.702$; esta cifra demuestra que el instrumento para su aplicación tiene un alto grado de confiabilidad condición que demuestra que el instrumento efectúa mediciones estables en torno a la variable aprendizaje.

Ver Cálculo en (Anexo 5)

2.5 Método de análisis de datos

Para la exploración estadística se tabuló los datos, edificando tablas de frecuencia y gráficos estadísticos con sus respectivos estudio y descripción. Se aplicó a las variables y extensiones la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov para en base a los valores "p" de la sig asintótica determinar que formula usar (si $p > 0.05$ se usa la fórmula de Pearson, si $p < 0.05$ se usa la fórmula de Rho Spearman), en este caso se usó la fórmula de Rho Spearman (ya que $p < 0.05$)

También se utilizó la prueba "T" de Student para determinar el nivel de significancia y así poder contrastar la hipótesis de investigación, usando los siguientes criterios de significación estadística: $p > 0,05$: relación no significativa, $p < 0.05$: relación significativa entre variables y dimensiones.

CUADRO DE INTERVALO GRADO DE RELACIÓN	
0,0-0,2	Muy bajo grado de relación
0,2-0,4	Bajo grado de relación
0,4-0,6	Moderado grado de relación
0,6-0,8	Alto grado de relación
0,8-1,0	Muy alto grado de relación

2.6 Aspectos éticos

En el presente estudio y en otros tipos de publicaciones se considera diferentes principios legales y éticos. En este estudio se respetó la identidad de las unidades muestrales asignando un código que solo la investigadora conoce y puede identificar del mismo modo se cuenta con el consentimiento informado de parte de los integrantes de la muestra de estudio. Por otro lado, la acumulación de datos fue objetivo, los antecedentes obtenidos expresan la veracidad de estudio.

Las citas de los autores fueron expresadas estrictamente en orden alfabético en las referencias bibliográficas respetando el derecho intelectual y la autoría de la información utilizada en la estructuración del trabajo de investigación.

III. RESULTADOS

TABLA 1: Estadígrafos de clima institucional y aprendizaje y dimensiones

	MOT	CREAT	PLANI	COM	CONF	LID	C.I	A Y P	AIC	ERC	USC	HM	AP
N° VÁLIDO	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
PERDIDOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MEDIA	6,53	6,77	6,14	4,65	9,09	6,81	39,84	6,16	8,58	10,53	8,74	10,81	44,28
MEDIANA	7,00	7,00	7,00	5,00	9,00	7,00	41,00	6,00	9,00	11,00	9,00	11,00	46,00
MODA	7	8	8	5	9	8	45	7	9	13	9	11	47
DESVIACIÓN ESTÁNDAR	1,241	1,394	1,995	1,307	2,102	1,367	6,214	1,379	1,829	2,229	2,025	1,651	6,025
MÍNIMO		4	0	0	1	4	25	3	4	5	2	7	28
MÁXIMO	8	9	9	6	12	9	49	9	12	14	11	15	57

Fuente: Data de Clima institucional y Aprendizaje

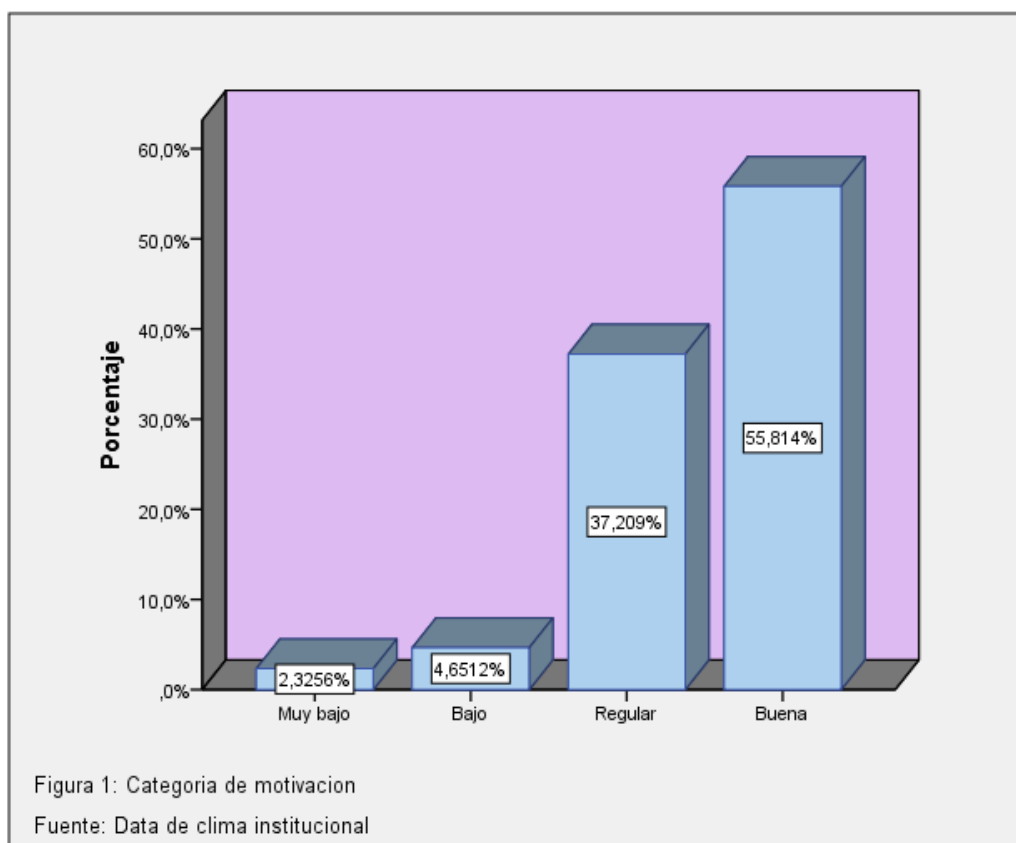
Interpretación:

Lo estadígrafos de clima Institucional, media, mediana, moda, Sx, mínimo y máximo son: 39,84; 41.00; 45; 6.214; 25; 49. De la misma manera se interpreta las dimensiones de esta variable, y se interpreta los valores de Aprendizaje y sus dimensiones.

TABLA 2: categoría de motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	1	2,3	2,3	2,3
	Bajo	2	4,7	4,7	7,0
	Regular	16	37,2	37,2	44,2
	Buena	24	55,8	55,8	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente:Data de Clima Institucional.



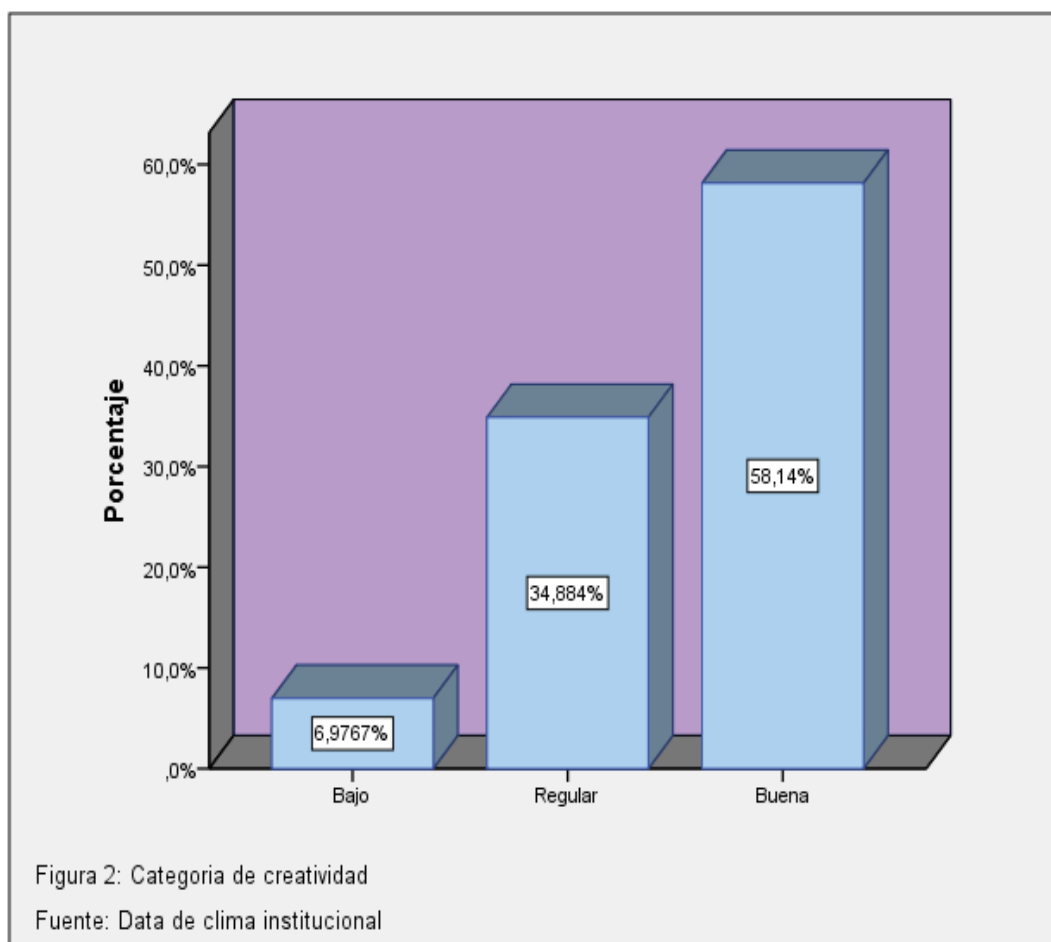
Interpretación:

Predomina en motivación el valor de la categoría buena con 55.814% percibido por 24 docentes de la Institución Educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha, Pasco y en menor valor de la categoría muy bajo con 2.3256% percibido por 1 docente.

TABLA 3: categoría de Creatividad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	7,0	7,0	7,0
	Regular	15	34,9	34,9	41,9
	Buena	25	58,1	58,1	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente:Data de Clima institucional



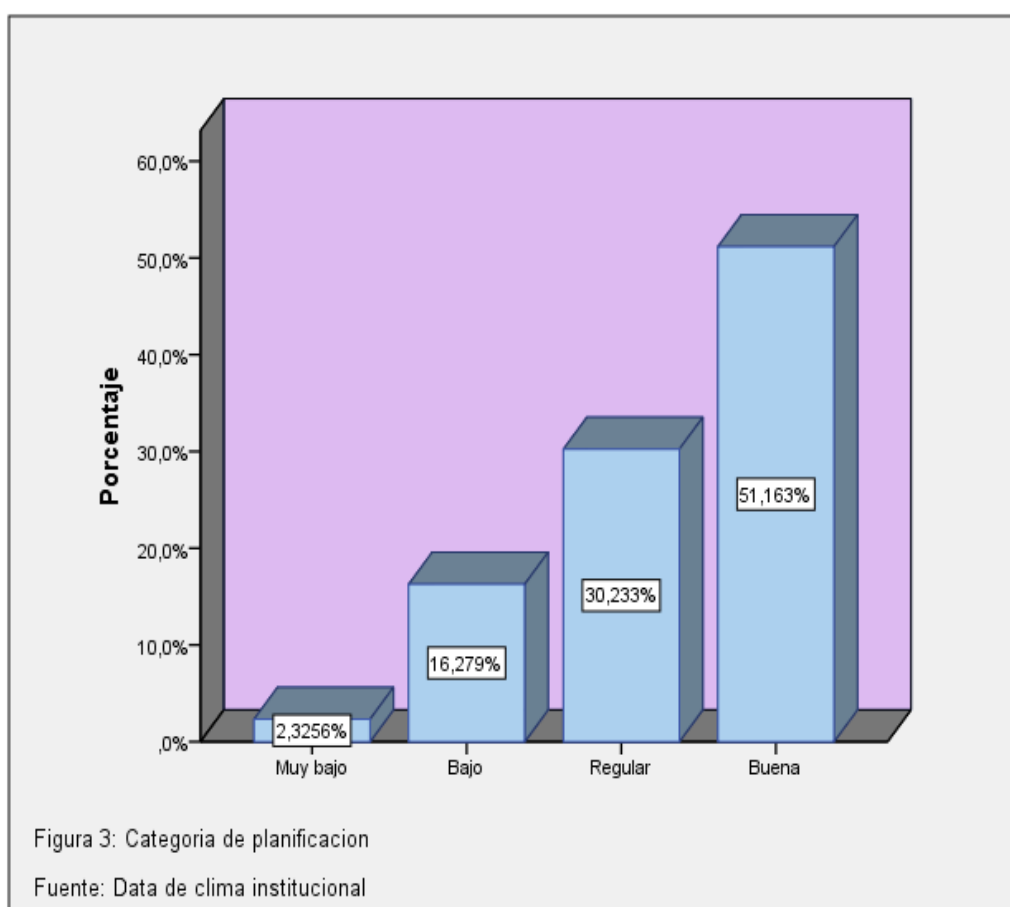
Interpretación:

Predomina en Creatividad el valor de la categoría buena con 58.14% percibido por 25 docentes de la Institución Educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha, Pasco y en menor valor de la categoría bajo con 6.9767% percibido por 3 docentes.

TABLA 4: categoría de Planificación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	1	2,3	2,3	2,3
	Bajo	7	16,3	16,3	18,6
	Regular	13	30,2	30,2	48,8
	Buena	22	51,2	51,2	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente:Data de Clima institucional



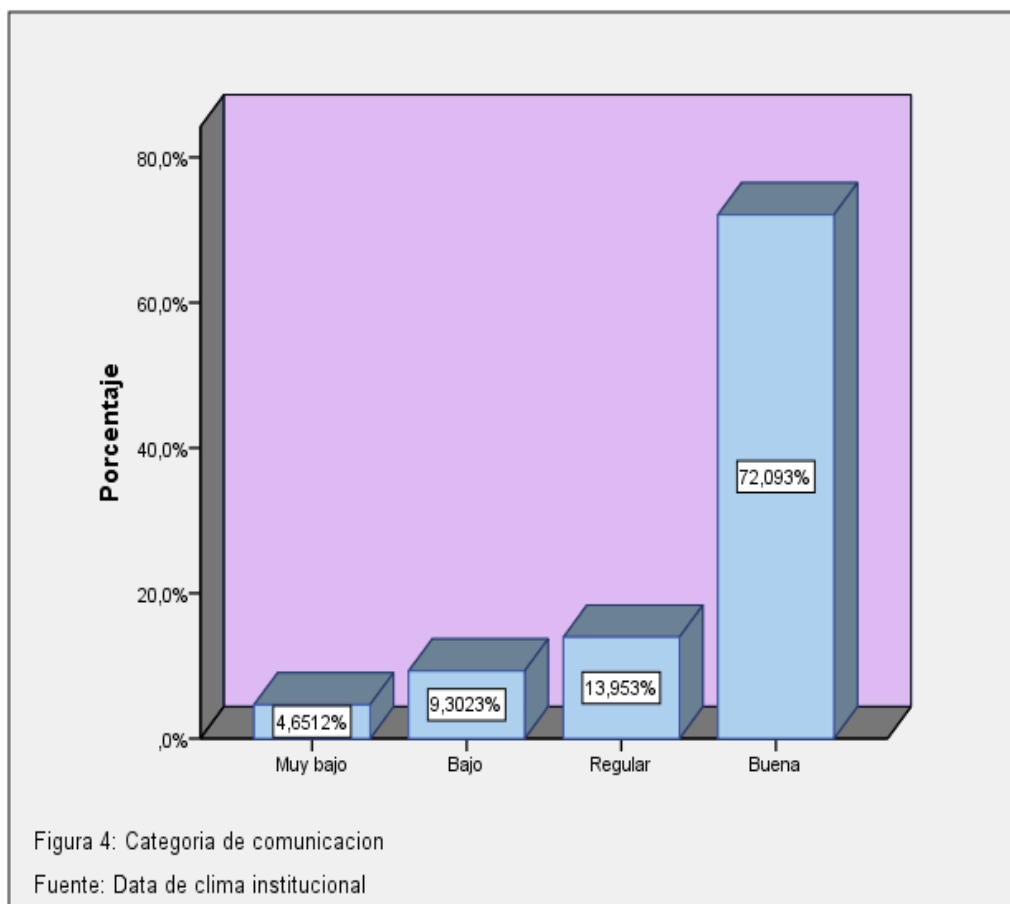
Interpretación:

Predomina en Planificación el valor de la categoría buena con 51.163% percibido por 22 docentes de la Institución Educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha, Pasco y en menor valor de la categoría muy baja con 2.3256% percibido por 1 docente.

TABLA 5: categoría de Comunicación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	2	4,7	4,7
	Bajo	4	9,3	14,0
	Regular	6	14,0	27,9
	Buena	31	72,1	100,0
	Total	43	100,0	100,0

Fuente:Data de Clima institucional



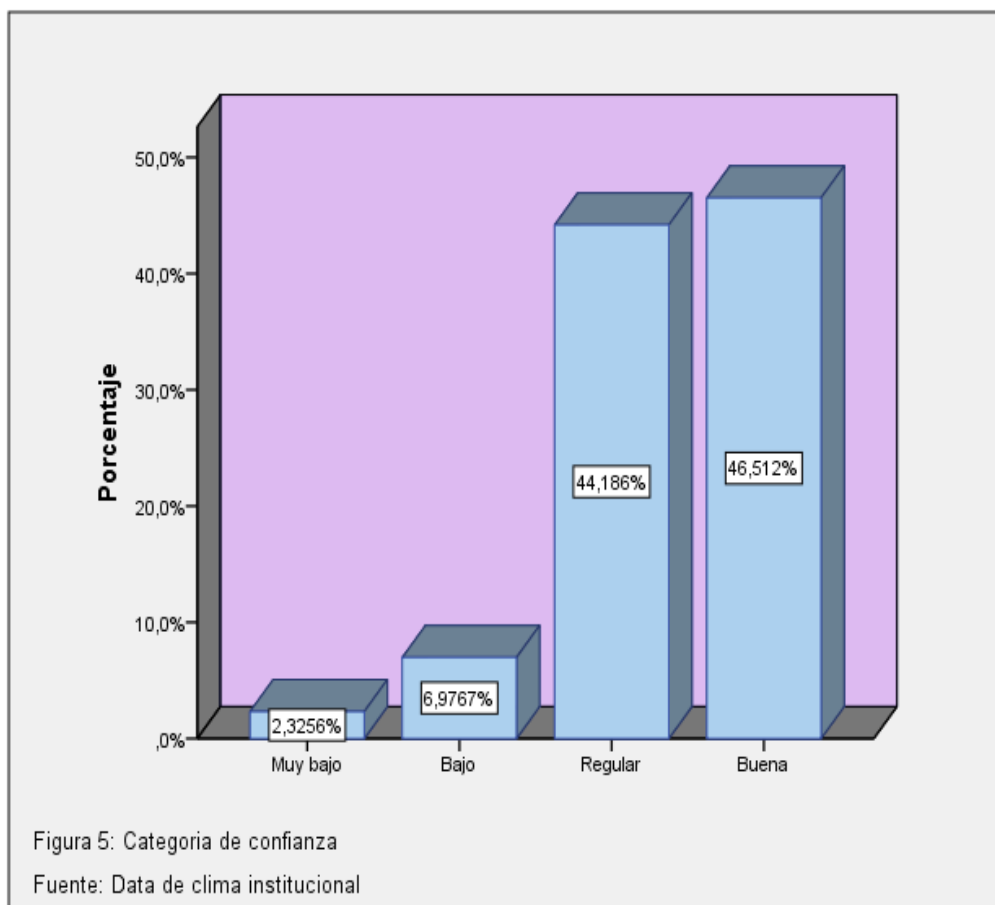
Interpretación:

Predomina en Comunicación el valor de la categoría buena con 72.093% percibido por 31 docentes de la Institución Educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha, Pasco y en menor valor de la categoría muy baja con 46512% percibido por 2 docentes.

TABLA 6: categoría de confianza

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	1	2,3	2,3	2,3
	Bajo	3	7,0	7,0	9,3
	Regular	19	44,2	44,2	53,5
	Buena	20	46,5	46,5	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente:Data de Clima institucional



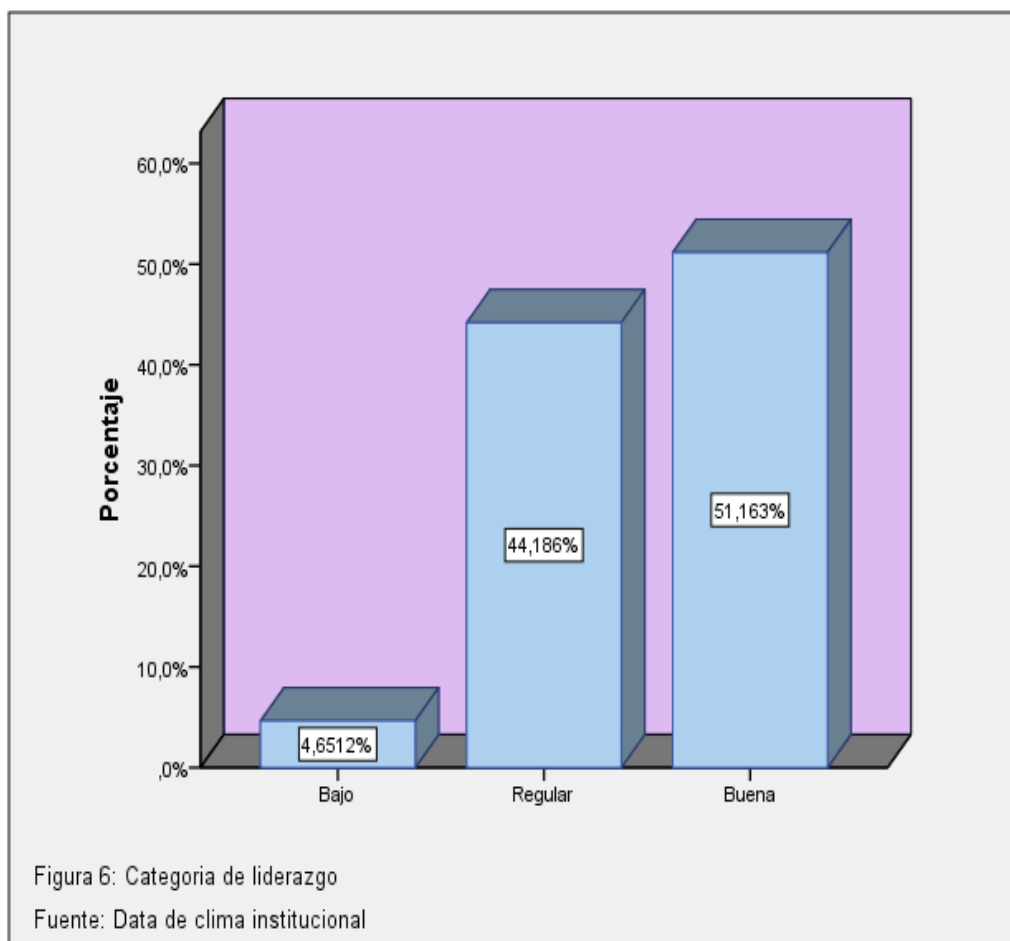
Interpretación:

Predomina en Confianza el valor de la categoría buena con 46.512% percibido por 20 docentes de la Institución Educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha, Pasco y en menor valor de la categoría muy baja con 2.3256% percibido por 1 docente.

TABLA 7: Categoría de liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	4,7	4,7	4,7
	Regular	19	44,2	44,2	48,8
	Buena	22	51,2	51,2	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: Data de Clima institucional



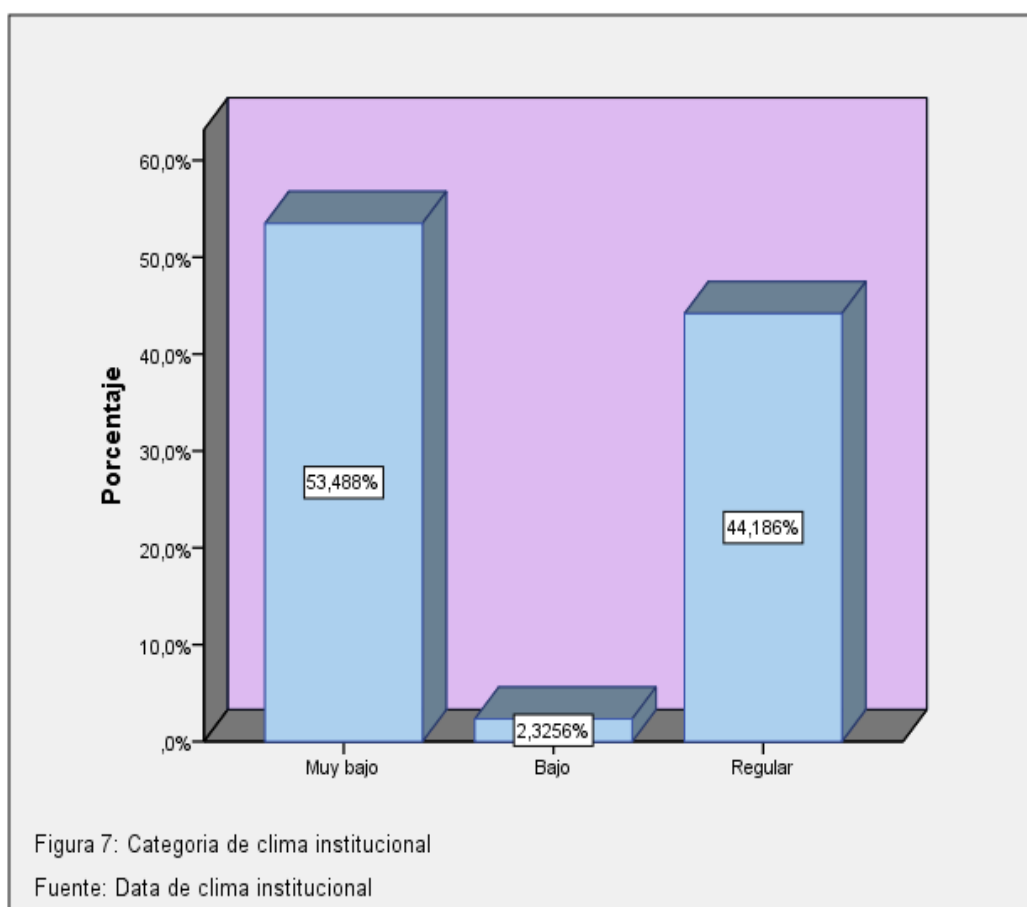
Interpretación:

Predomina en Liderazgo el valor de la categoría buena con 51.163% percibido por 22 docentes de la Institución Educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha, Pasco y en menor valor de la categoría muy baja con 4.6512% percibido por 2 docentes

TABLA 8: Categoría de Clima institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	23	53,5	Inst53,5	53,5
	Bajo	1	2,3	2,3	55,8
	Regular	19	44,2	44,2	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente:Data de Clima institucional



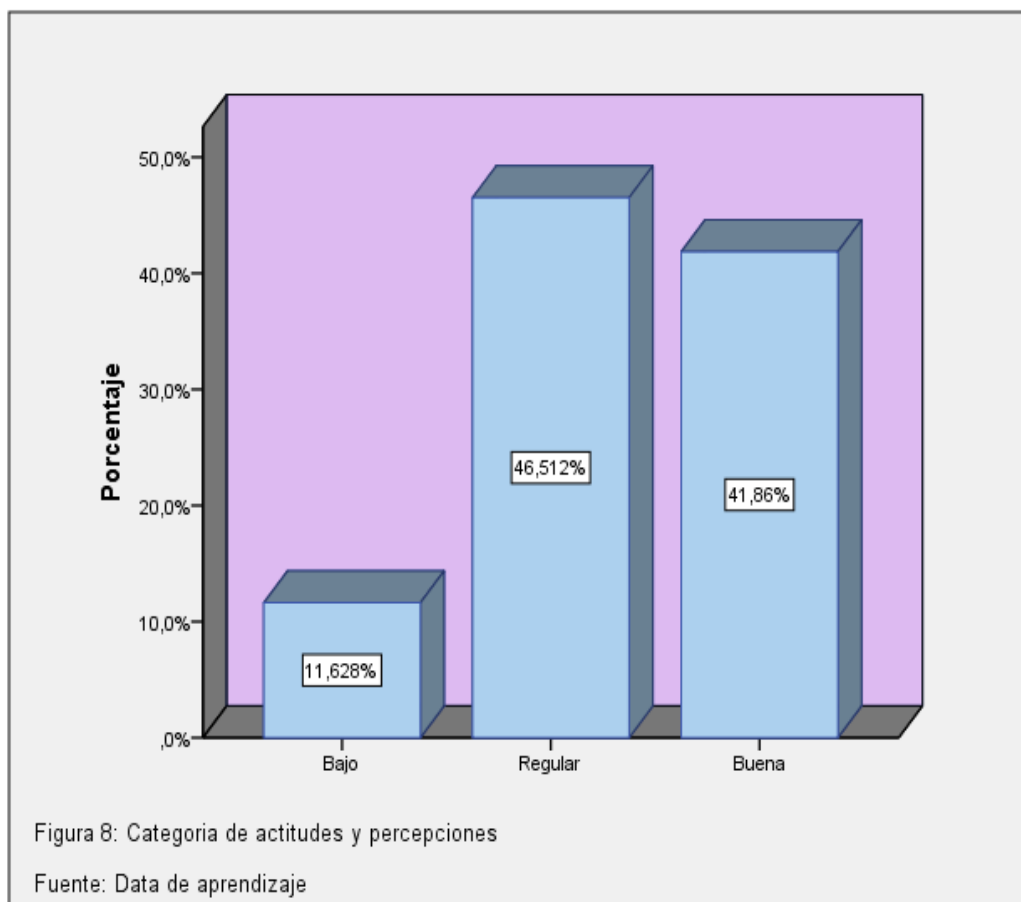
Interpretación:

Predomina en Clima institucional el valor de la categoría muy bajo con 53.488% percibido por 23 docentes de la Institución Educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha, Pasco y en menor valor de la categoría bajo con 2.3256% percibido por 1 docente.

TABLA 9: Categoría de Actitudes y percepciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	11,6	11,6	11,6
	Regular	20	46,5	46,5	58,1
	Buena	18	41,9	41,9	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: Data de Aprendizaje.



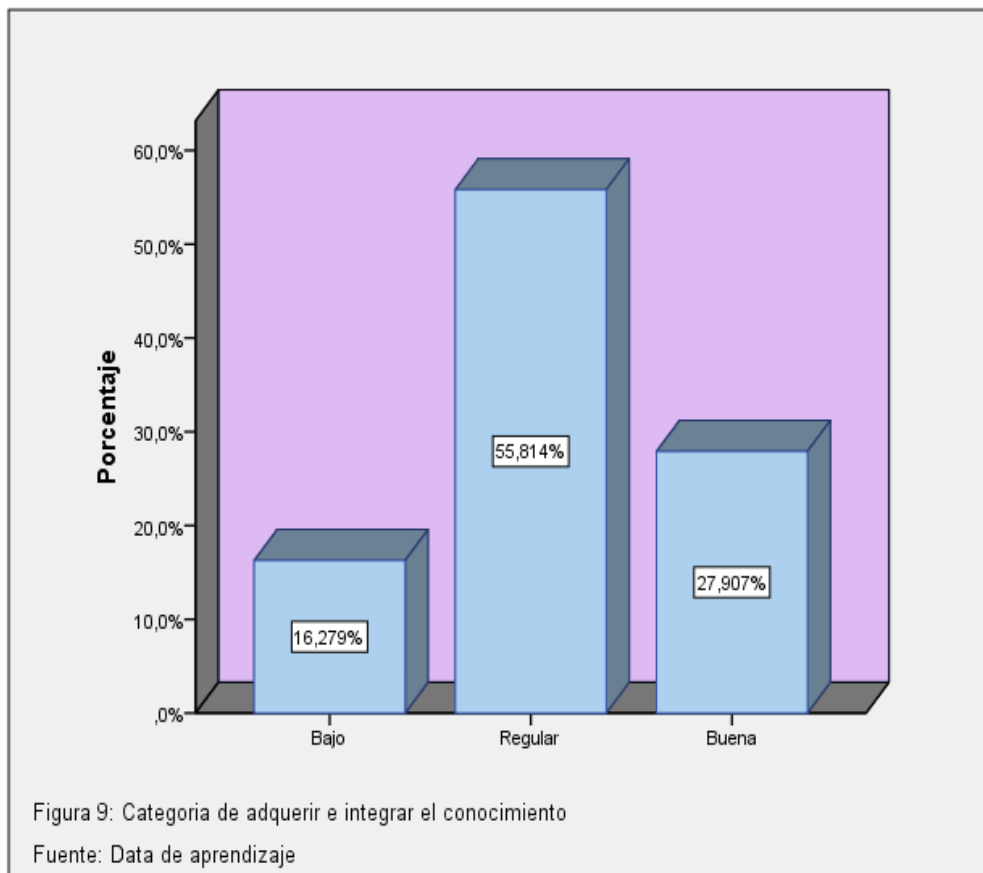
Interpretación:

Predomina en la dimensión Actitudes y percepciones el valor de la categoría regular con 46.512% percibido por 20 docentes de la Institución Educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha, Pasco y en menor valor de la categoría bajo con 11.628% percibido por 5 docentes.

TABLA 10: Adquirir e integrar el conocimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	16,3	16,3	16,3
	Regular	24	55,8	55,8	72,1
	Buena	12	27,9	27,9	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente:Data de Aprendizaje

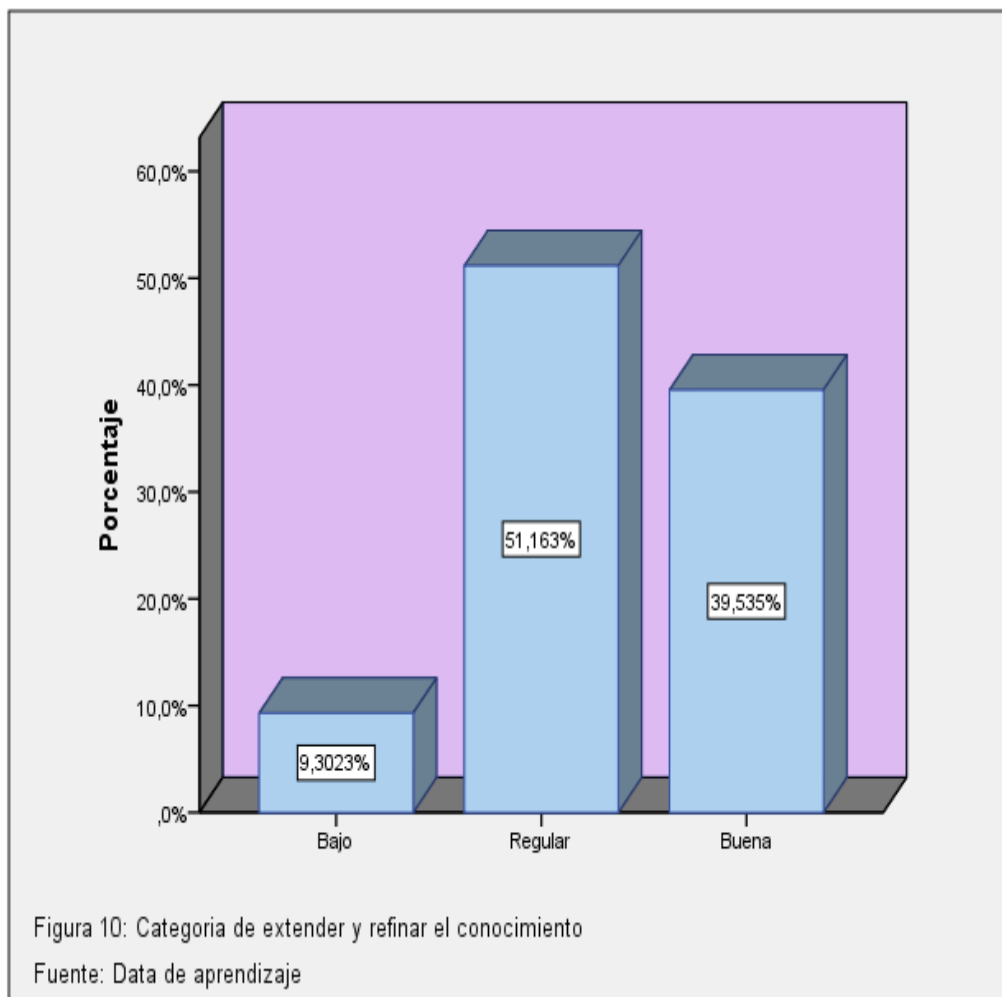


Interpretación:

Predomina en la dimensión Adquirir e integrar el conocimiento el valor de la categoría regular con 55.814% percibido por 24 docentes de la Institución Educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha, Pasco y en menor valor de la categoría a veces con 16.279% percibido por 7 docentes.

TABLA 11:Extender y refinar el conocimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	9,3	9,3	9,3
	Regular	22	51,2	51,2	60,5
	Buena	17	39,5	39,5	100,0
	Total	43	100,0	100,0	



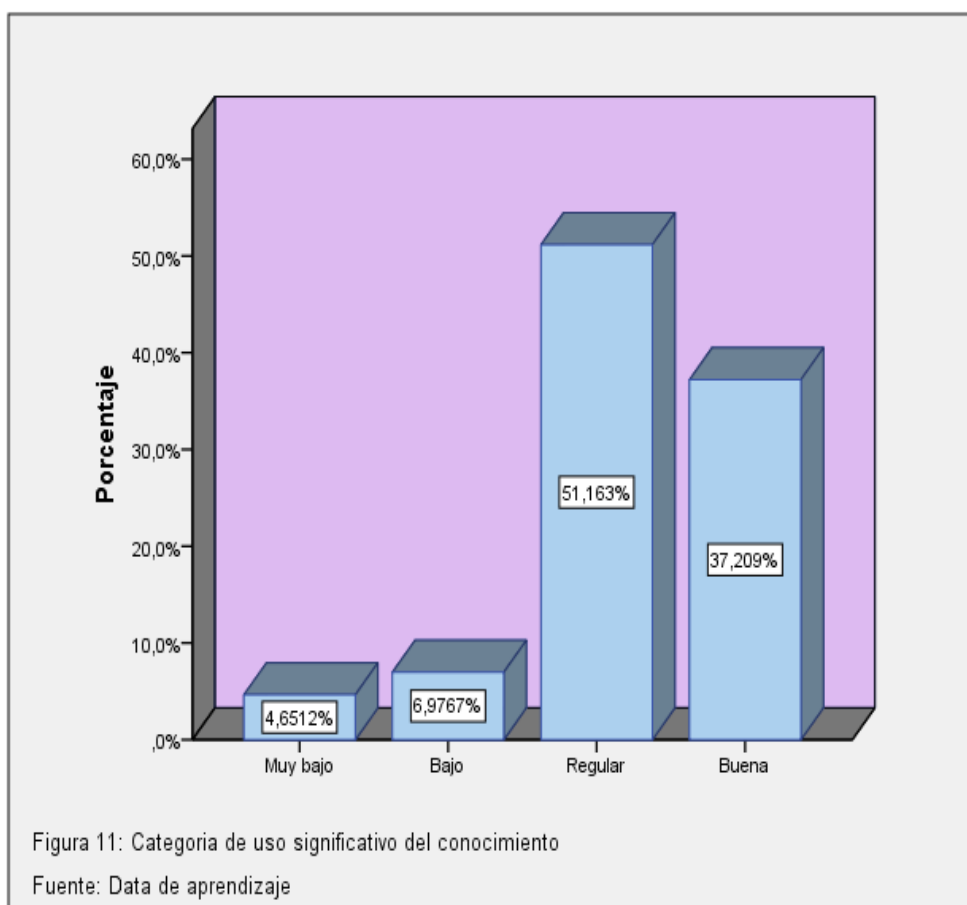
Interpretación:

Predomina en la dimensión Extender y refinar el conocimiento el valor de la categoría regular 51,163% percibido por 17 docentes de la Institución Educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha, Pasco y en menor valor de la categoría a veces con 9.3023% percibido por 4 docentes

TABLA 12: Uso significativo del conocimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	2	4,7	4,7	4,7
	Bajo	3	7,0	7,0	11,6
	Regular	22	51,2	51,2	62,8
	Buena	16	37,2	37,2	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: Data de Aprendizaje



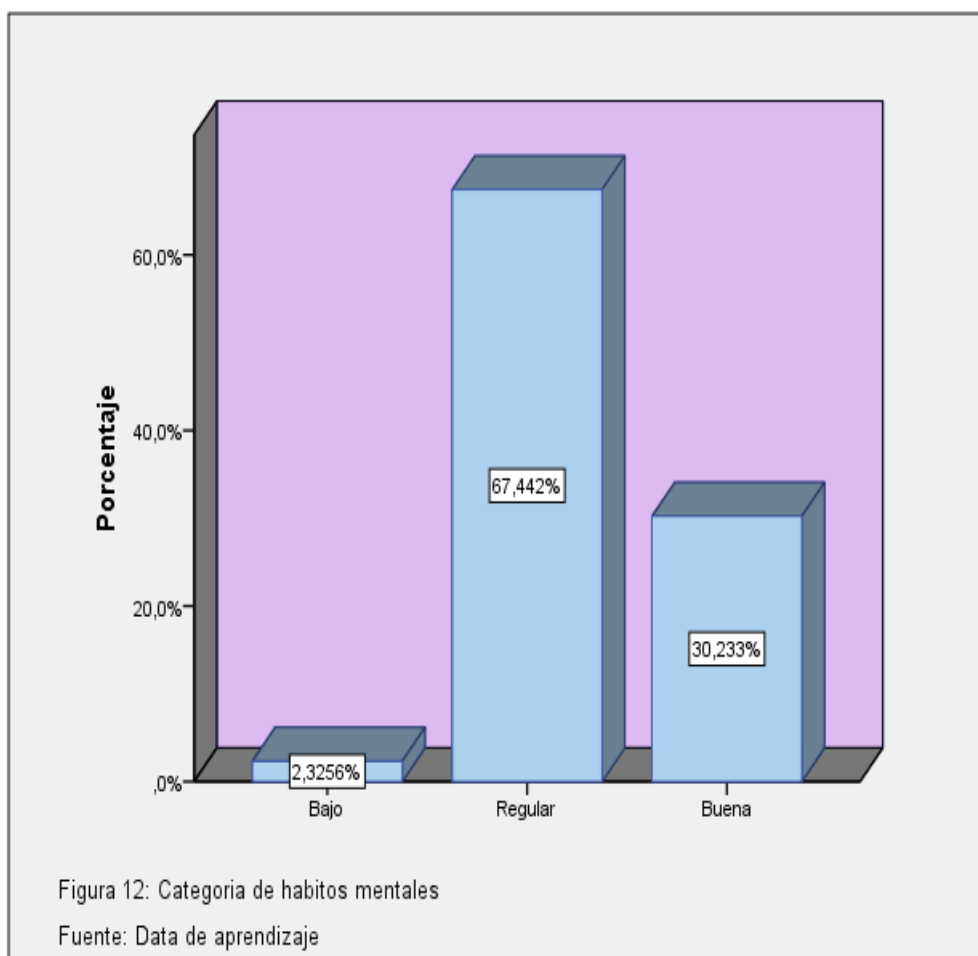
Interpretación:

Predomina en la dimensión uso significativo del conocimiento el valor de la categoría regular con 51.163% percibido por 22 docentes de la Institución Educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha, Pasco y en menor valor de la categoría muy bajo con 4.6512% percibido por 2 docentes.

TABLA 13: Categoría de hábitos mentales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	2,3	2,3	2,3
	Regular	29	67,4	67,4	69,8
	Buena	13	30,2	30,2	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: Data de Aprendizaje



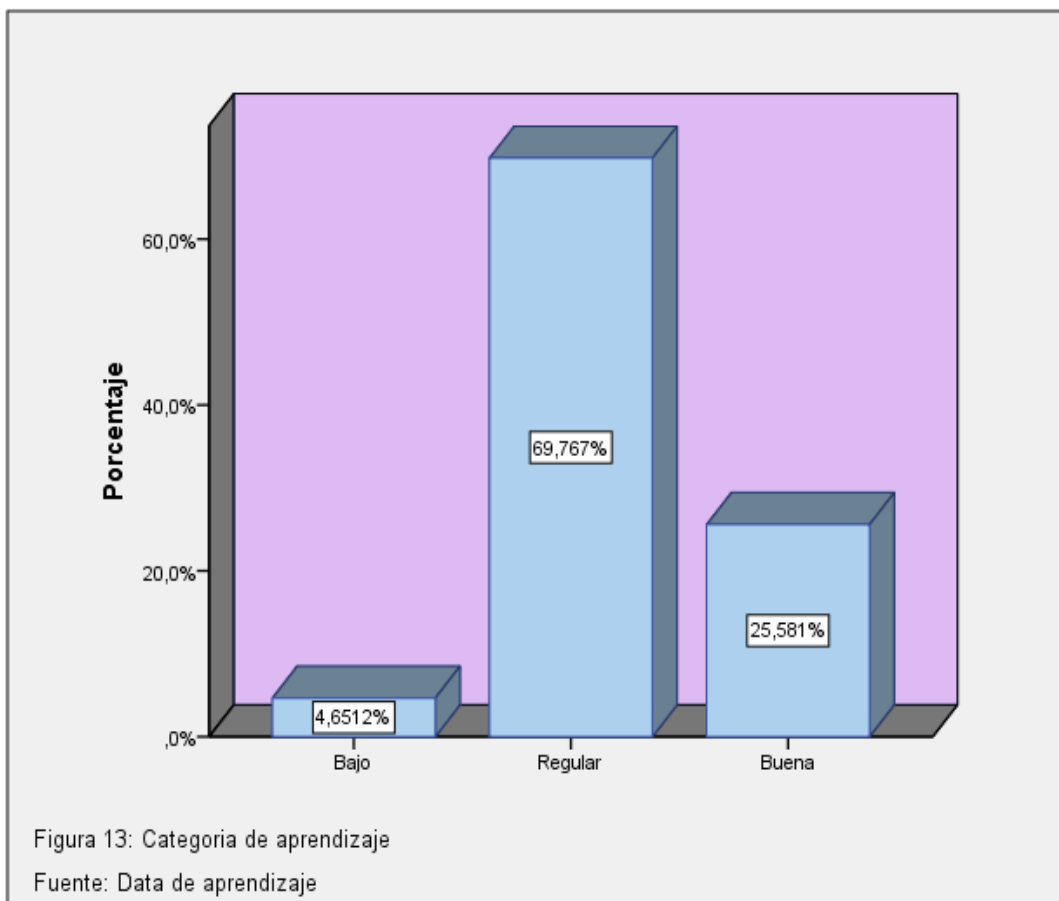
Interpretación:

Predomina en la dimensión hábitos mentales el valor de la categoría regular con 67.442% percibido por 29 docentes de la Institución Educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha, Pasco y en menor valor de la categoría bajo con 2.3356% percibido por 1 docente.

TABLA 14: Categoría dimensión aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	4,7	4,7	4,7
	Regular	30	69,8	69,8	74,4
	Buena	11	25,6	25,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Fuente: Data de Aprendizaje



Interpretación:

Predomina en la dimensión Aprendizaje el valor de la categoría regular 69.767% percibido por 30 docentes de la Institución Educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha, Pasco y en menor valor de la categoría bajo con 4.6512% percibido por 2 docentes.

Tabla 15: Prueba de normalidad, Kolmogorov-Smirnov para una muestra de clima institucional y aprendizaje

		MOT	CREAT	PLANI	COMUN	CONF	LID	CII	A.P	A.C	ERC	USC	HM	APREN
N		43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Parámetros Normales^{a,b}	Media	6,53	6,77	6,14	4,65	9,09	6,81	39,84	6,16	8,58	10,53	8,74	10,81	44,28
	SX	1,241	1,394	1,995	1,307	2,102	1,367	6,214	1,379	1,829	2,229	2,025	1,651	6,025
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,217	,230	,216	,326	,273	,249	,144	,156	,189	,140	,271	,153	,124
	Positivo	,145	,142	,152	,185	,159	,213	,109	,156	,130	,088	,133	,153	,070
	Negativo	-,217	-,230	-,216	-,326	-,273	-,249	-,144	-,151	-,189	-,140	-,271	-,103	-,124
Estadístico de prueba		,217	,230	,216	,326	,273	,249	,144	,156	,189	,140	,271	,153	,124
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,025 ^c	,011 ^c	,001 ^c	,034 ^c	,000 ^c	,013 ^c	,094 ^c

Fuente: Data de Clima Institucional y Aprendizaje

Interpretación:

Visto en prueba de Kolmogorov-Smirnov: algunos valores de sig.asintótica (bilateral) son menores a 5%, lo que cumple el requisito de emplear la fórmula de Rho Spearman (para distribución no paramétrica), para medicinar las correlaciones entre Clima Institucional y Aprendizaje.

Tabla 16: Relaciones entre Clima Institucional y aprendizaje y dimensiones

			A.P	A.IC	E.R.C	USC	H.M	Ap
Rho de Spearman	motivación	Coeficiente de correlación	,265	,117	-,003	,083	,022	,143
		Sig. (bilateral)	,086	,453	,987	,597	,891	,359
		N	43	43	43	43	43	43
	creatividad	Coeficiente de correlación	,113	,629**	,212	,300	,108	,336*
		Sig. (bilateral)	,470	,000	,173	,051	,492	,028
		N	43	43	43	43	43	43
	planificación	Coeficiente de correlación	,060	,496**	,647**	,356*	,048	,527**
		Sig. (bilateral)	,700	,001	,000	,019	,762	,000
		N	43	43	43	43	43	43
	comunicación	Coeficiente de correlación	- ,043	,018	,384*	,347*	,131	,358*
		Sig. (bilateral)	,785	,907	,011	,022	,402	,018
		N	43	43	43	43	43	43
	confianza	Coeficiente de correlación	,144	,282	,384*	,660**	,094	,476**
		Sig. (bilateral)	,356	,067	,011	,000	,550	,001
		N	43	43	43	43	43	43
	liderazgo	Coeficiente de correlación	,158	,364*	,402**	,366*	-,089	,438**
		Sig. (bilateral)	,313	,016	,008	,016	,570	,003
		N	43	43	43	43	43	43
	clima institucional	Coeficiente de correlación	,222	,522**	,538**	,635**	,047	,621**
		Sig. (bilateral)	,152	,000	,000	,000	,764	,000
		N	43	43	43	43	43	43

Fuente: data de Clima Institucional y aprendizaje

Interpretación:

No existe relación significativa entre Clima Institucional con actitudes y percepción y hábitos mentales; pero si existe relación entre clima institucional con adquirir e integrar el conocimiento, extender y refinar el conocimiento, uso significativo del conocimiento y aprendizaje (**$r=,222$; $r=,522^{**}$; $r=,538^{**}$; $r=,047$; $r=,621^{**}$** ; todos estos con **$p<0.01$**).

Existe muy bajo grado de relación entre motivación con actitudes y percepción, adquirir e integrar el conocimiento, extender y refinar el conocimiento, uso significativo del conocimiento, hábitos mentales y aprendizaje (**$r=,265$; $r=,117$; $r=,0,83$; $r=-,003$; $r=,022$; $r=,143$**)

Existe relación altamente significativa entre creatividad con adquirir e integrar el conocimiento(**$r=,629^{**}$**), mientras que con aprendizaje tiene bajo grado de relación(**$r=,336^*$**), mientras que, con actitudes y percepción, extender y refinar el conocimiento, uso significativo del conocimiento, hábitos mentales, tiene muy bajo grado de relación (**$r=,113$; $r=,212$; $r=,300$; $r=-,118$**)

De igual modo existe moderado grado de relación entre planificación con adquirir e integrar el conocimiento, extender y refinar el conocimiento y aprendizaje ($r=,496^{**}$, $r=,647^{**}$; $r=,527^{**}$), mientras que con uso significativo del conocimiento su relación es de bajo grado ($r=,356^*$), mientras que, con actitudes y percepción, hábitos mentales tiene una muy baja relación ($r=,060$; $r=,048$)

Del mismo modo existe bajo grado de relación entre comunicación con extender y refinar el conocimiento, uso significativo del conocimiento y aprendizaje ($r=,384^*$; $r=,347^*$; $r=,358^*$), mientras que, con actitud y percepción, adquirir e integrar el conocimiento, habilidades mentales no existe relación significativa ($r=, -043$; $r=,018$; $r=,131$)

Existe relación altamente significativa entre confianza con uso significativo del conocimiento ($r=,660^{**}$) mientras que con aprendizaje tiene un moderado grado de relación ($r=,476^{**}$) y con extender y refinar el conocimiento tiene una baja relación ($r=,384^*$), pero no existe relación significativa con actitud y percepción, adquirir e integrar el conocimiento, habilidades mentales ($r=,144$; $r=,282$, $r=,094$)

Del mismo modo existe una moderada relación entre liderazgo con usos significativo del conocimiento, aprendizaje, ($r=,402^{**}$; $r=,438^{**}$), mientras que con adquirir e integrar el conocimiento, uso significativo del conocimiento la relación tiene un bajo grado de relación ($r=,3646^*$; $r=,366^*$), pero no existe relación significativa con actitud y percepción, habilidades mentales ($r=,158$, $r=-,089$)

IV. DISCUSIÓN

La discusión de resultados se realiza contrastando los hallazgos encontrados con lo señalado en el marco teórico y los antecedentes de investigación.

En base a los resultados obtenidos en la investigación se ha determinado que existe una relación altamente significativa directa entre las variables: clima institucional y aprendizaje; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r=,621^{**}$ (Tabla 16) que indica que, a un alto nivel de clima institucional, le corresponde un alto nivel de aprendizaje. Todo este cálculo se ha hecho con un Sig. (bilateral) ,000 equivalente a $p<0.01$, en docentes de la institución educativa "María Parado de Bellido" Yanacancha Pasco.

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones llevadas a cabo entre ellos tenemos que coinciden parcialmente con investigaciones Clerc , Saldivi., y Serrano.(2016) Considera que para obtener un buen clima laboral es necesario favorecer y fomentar las buenas relaciones interpersonales dentro del equipo de salud, base del buen funcionamiento de este, con el propósito de incrementar el capital humano y así sentirnos satisfechos con nuestro trabajo y transmitir este sentimiento hacia nuestros usuarios, lo que configura un manejo de liderazgo. Concuerta con Kahr (2010), que afirma que el trabajo directivo tiene gran importancia en la generación de climas institucionales apropiados ya que está capacitado para: Renovar a través de su participación en gestión institucional, el funcionamiento, la calidad del trabajo docente, la organización, eficiencia, eficacia, participación y estimulación, reafirma que es fundamental que el directivo genere un ambiente sano y agradable para que los espacios de intercambio sean espacios de profesionalización entre los docentes, donde todos participen con compromiso y motivación, tomando decisiones de reflexión sobre la dimensión pedagógica-didáctica y sean responsables de los aprendizajes de sus alumnos y de ellos mismos. Concuerta con Mendoza. (2012) que sostiene que la labor del docente en equipo es una de las estrategias de gestión pedagógica aplicada por directivos y docentes en el quehacer de las instituciones educativas. Los grupos de trabajo docente son parte del proceso de gestión institucional, administrativa y pedagógica para renovarlos, en el proceso de

planificación del PEI en cual se encuentran la visión, la misión y los valores institucionales, señalando la ruta para promover aprendizajes competentes de los estudiantes. Las limitaciones a la participación de los docentes en los procesos de gestión pedagógica, influye negativamente en la calidad de los aprendizajes. La política institucional y la estructura organizativa priorizan el trabajo cooperativo y la capacitación pedagógica para el mejoramiento del desempeño docente. Los docentes de la institución educativa reafirman que el trabajo en equipo y cooperativo promueve la mejora, la comunicación, el liderazgo, el clima organizativo y la reciprocidad en la comunidad educativa. Coincide con los estudios de Meza. (2009) que sostiene que de los resultados estadísticos obtenidos una correlación 0,05 a 0,095 que el liderazgo de gestión ejercido por las autoridades es aceptable e influye directamente en la calidad de servicios académicos brindados, con la planificación, supervisión y control permanente de las actividades desarrolladas en las diversas menciones, fomentando en las participantes actitudes de predisposición para alcanzar altos niveles de competencia y calidad. coincide con nuestra investigación en nuestra dimensión planificación que son liderados por una buena gestión.

V. CONCLUSIONES

- Primera:** Se ha logrado determinar que existe una relación altamente significativa directa entre clima institucional y aprendizaje en la institución educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha. Esto se refleja en el coeficiente de correlación de Rho Spearman $r = ,621^{**}$ sig. ,000 (Tabla 16). Es decir que, a un alto nivel de clima institucional le corresponde un alto nivel de aprendizaje.
- Segunda:** Se determinó que existe muy baja correlación entre motivación y aprendizaje en la institución educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha. Esto refleja con el coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a $r = ,143$ sig ,359 (Tabla 16), es decir a muy bajo nivel de motivación, le corresponde un bajo nivel de aprendizaje.
- Tercera:** Se determinó que existe una correlación de bajo grado creatividad y aprendizaje en la institución educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha. Esto refleja con el coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a $r = ,336^*$ sig ,000 (Tabla 16), es decir a un nivel de correlación baja de creatividad le corresponde un bajo nivel de aprendizaje de aprendizaje.
- Cuarta :** Se determinó que existe una correlación moderada directa entre planificación y aprendizaje en la institución educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha. Esto refleja con el coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a $r = ,527^{**}$ sig ,000 (Tabla 16), es decir a un alto nivel de planificación le corresponde un alto nivel de aprendizaje.
- Quinta :** Se determinó que existe una correlación baja entre comunicación y aprendizaje en la institución educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha. Esto refleja con el coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a $r = ,358^*$ sig ,018 (Tabla 16), es decir a un nivel significativa directa de planificación le corresponde un nivel significativo directa de aprendizaje.

Sexto: Se determinó que existe un moderado grado de correlación entre confianza y aprendizaje en la institución educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha. Esto refleja con el coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a $r=,476^{**}$ sig ,001 (Tabla 16), es decir moderado grado de confianza le corresponde un moderado grado de aprendizaje.

Séptimo: Se determinó que existe un moderado grado de correlación entre liderazgo y aprendizaje en la institución educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha. Esto refleja con el coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a $r=,438^{**}$ sig ,003 (Tabla 16), es decir a un nivel moderado de liderazgo le corresponde un moderado grado de aprendizaje.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera:** Al director de la DRE, UGEL Pasco, capacitar a los directivos de la institución en cuanto clima institucional especialmente en al tema de motivación ya que en esta investigación se encuentra en una relación baja con el aprendizaje, estas acciones se deben poner en practica constante ya que la motivación un factor importante para mejorar el clima institucional y la calidad de enseñanza y aprendizaje en la comunidad educativa de la institución investigada.
- Segunda:** Al director de la institución educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha se recomienda, implementar diversas actividades para mejorar la creatividad en el proceso de aprendizaje y renovar el clima institucional en la comunidad educativa. Esta actividad podría llevarse a cabo de manera continua y sostenible a partir del año 2018.
- Tercera:** A los directivo y docentes de la institución educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha se recomienda mantener y continuar con una planificación adecuada dentro del proceso de la enseñanza aprendizaje para mejorar el clima institucional en la comunidad educativa y participar en los diversos concursos proyectos educativos que brinda el Minedu. Esta actividad podría llevarse a cabo de manera sistemática a partir del año 2018.
- Cuarta:** A los directivos y docentes de la institución educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha se recomienda mejorar la comunicación entre la comunidad educativa para mejorar el clima institucional y por lo tanto el aprendizaje en sus estudiantes. Esta actividad podría llevarse a cabo de manera sistemática a partir del año 2018
- Quinta:** A los directivos y docentes de la institución educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha se recomienda seguir manteniendo la confianza entre sus docentes implementado actividades que refuercen esta dimensión que ayuda a la disposición al aprendizaje por lo tanto el aprendizaje en sus estudiantes. Esta actividad podría llevarse a cabo de manera sistemática a partir del año 2018

sexta: A los directivos y docentes de la institución educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha se recomienda capacitarse para mejorar el buen liderazgo en la institución y demostrar un liderazgo productivo que contribuirá a mejorar la calidad de clima institucional y el aprendizaje en la comunidad educativa. Esta actividad podría realizarse durante su gestión de manera continua a partir del año 2018

séptima: A los directivos y docentes de la institución educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha se recomienda contribuir a mejorar el clima institucional participando en las actividades programadas con este fin ya que fortalecerá la motivación, creatividad, planificación, comunicación, confianza, y liderazgo que conllevan a un buen nivel de clima institucional y como consecuencia a un buen proceso de enseñanza y aprendizaje. Esta actividad podría llevarse a cabo de manera sistemática y continua a partir del año 2018

Referencia

Aguilar, C. e. (2012). *clima Institucional Y su relación con el Aprendizaje del estudiante del Nivel secundario de la I:E Luis Carranza, Ayacucho. 2007-2012*. Ayacucho.

Bonilla, M. y. (14 de mayo de 2006). *Planificación Concepto e Importancia*. Obtenido de planificación Conceptos e Importancia:
<http://frankmorales.webcindario.com/trabajos/planificacion.html>

Calcina, C. (2012). *Clima Institucional y su Incidencia en el desempeño Laboral de los Docentes de la Facultad de Ciencias Sociales*. Juliaca puno.

Clerc, A. S. (2006). *liderazgo y su Influencia sobre el clima laboral*. Osorno: Universidad Austral de Chile.

Definición.De. (s.f.). Obtenido de Definiciones.de: <https://definicion.de/aprendizaje/>

Díes, S. (2015). *Diccionario de Creatividad- Neuronilla*. Fundación neuronilla.

Edwards. (s.f.). *Definiciones de Creatividad-Neuronilla*. Obtenido de Definiciones de Creatividad-Neuronilla: https://www.tendencias21.net/innovacion/Que-es-la-creatividad_a37.html

Escuela Europea de Managamen. (mayo 2016). *habilidades del liderazgo-Concepto dde Liderazgo Según los principales autores*.

Escuela Europea de Management. (2016). *Habilidades de nderazgo*. Grenoble Francia: Editado por Management.

Fernandez, A. (2004). Clima organizacional en las escuelas: un Enfoque Comparativo para mexicoy Uruguay. *revista Electronica Ibero Americana*.

Flores, L. (2013). *Características del Clima Institucional Y su Relación con la Calidad del servicio Educativo de los Estudiantes de 4° y 5° de secundaria de la Institución educativa N/ 7072 de la Ugel 01 Villa es salvador*. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Gusman y Valle.

Franco. (19 de abril de 2016). La Vida es Actitud y Percepción. *Ideas que Ayudan*, 6.

Gibson. (2012). *El Clima Organizacional, Definición, Teoría, Dimensiones y modelos de abordaje*. colombia: Extraído de
<http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>.

Goncálve. (2007). Extraído de :tesis.luz.edu.ve/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=5086.

Hammond, L. (2001). *El Derecho de Aprender*. Florida: Ariel.

- Hernandez R., F. C. (2014). *metodología de la investigación*. Mexico: 6ta edición ISBN:978-1-4562-2396-0.México.
- Kahr, M. (2010). *Clima Institucional escolar y Gestión Directiva*. Argentina.
- Martin, B. (1999). *Clima Institucional Y Gestión Directiva*. Extraído de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC105803.pdf>.
- Martin, B. (1999). *Monografias.com*. Obtenido de monografias.com: extraído de <http://www.monografias.com/trabajos-pdf2/calidad-educativa-clima-institucional/calidad-educativa-clima-institucional.shtml>
- Marzano. (2005). *Dimensiones para el Aprendizaje*. Jalisco Mexico: DR. © 2005, edición en español, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO).
- Marzano. (2005). *Dimensiones del aprendizaje*. Copyrigh 1997 de la asociación para Supervisión y el desarrollo del Currículo ASCD ITESO.
- Mendoza, D. (2012). *Clima Organizacional y rendimiento Académico en Estudiantes de tercer Grado de secundaria de una Institución Educativa de Ventanilla*. Lima Callao: USIL SCRIB.
- Meza. (2009). *Liderazgo de Gestión Institucional Y la Calidad de Servicio Academicos en la Escuela de Post grado de la Universidad nacional Daniel Alcides Carrión* . Cerro de Pasco: inlideshare <https://es.slideshare.net/betsilvia/el-liderazgo-de-gestion-institucional-y-la-calidad-de-servicio-academicos-en-la-escuela-de-post-grado-de-la-universidad-nacional-daniel-alcides-carrion>.
- Minedu. (2014). *Marco de un Buen Desempeño Docente*. Lima : Ministerio de Educación.
- Minedu. (2017). *Participación Clima Institucional para una organización Escolar Efectiva*. Lima: ministerio de educación .
- MINEDU. (2017). *Segunda Especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico*. Lima: Ministerio de Educación.
- Palma, A. (2011). *La Cultura y el Clima Organizacional en la Gestión de la calidad en la Universidad nacional Daniel alcides Carrión*. Cerro de Pasco: Repositorio UNE.
- patricia, G. V. (2014). *Estados de Convivencia Escolar, conflictividad y su Forma de Abordarla en establecimientos Educativos de alta Vulnerabilidad Social de la provincia de Concepción, Chle*. Cordova: servicios de publicaciones de la universidad de Cordova.
- Perez, H. (2012). *Relación entre Clima Institucional y el De sempeño Docente en las I:E de la Red N° 1 de Pachacutec-ventanilla*. Ayacucho: Universidad de Huamanga Ayacucho-Peru.
- Pineda. d. (2001). *Factores Asociados al clima organizacional y la motivación para el trabajo, en tres organizaciones diferentes*. Venezuela: CICAG, volumen 1 edición 2001.

Robbins. (1987). extraido de :<https://es.slideshare.net/JORGEMEJIAVALCARCEL/influencia-del-programa-de-capacitacin-sobre-habilidades-de-motivacin-y-liderazgo-en-el-clima-institucional-ugel-carhuaz-2016>.

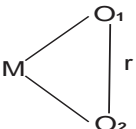
sandoval, C. M. (2013). Clima Organiacional en los profesores Investigadores de una institución de educación superior. *Revista actualidades Investigativas Universidad de Costa Rica* <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie>.

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia de la investigación

TITULO: Clima Institucional y Aprendizaje en la Institución educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha Pasco.

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
<p>Clima institucional y aprendizaje en la institución educativa “María parado de Bellido” Yanacancha Pasco.</p>	<p>¿En qué medida se relaciona el clima institucional y el aprendizaje en la institución educativa “María parado de Bellido” Yanacancha Pasco</p>	<p>General: Objetivo General. Determinar en qué medida se relaciona el clima institucional y el aprendizaje en la institución educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha Específicos: i. Describir la relación que existe entre la motivación y el aprendizaje en la institución educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha ii. Precisar la relación que existe entre la creatividad y el aprendizaje en la institución educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha iii. Identificar la relación que existe entre la planificación y el aprendizaje en la institución educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha iv. Indicar la relación que existe entre la comunicación y el aprendizaje en la institución educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha. v. Precisar la relación que existe entre la confianza y el aprendizaje en la institución educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha vi. Conocer la relación que existe entre liderazgo y el aprendizaje en la institución educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha</p>	<p>Hipótesis General. Hi: El Clima institucional se relacionan significativamente con el aprendizaje en la institución educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha H0: EL Clima institucional no se relacionan significativamente con el aprendizaje en la institución educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha</p>

VARIABLES	DIMENSIONES E INDICADORES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	MÉTODO, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO	ANÁLISIS Y PROCESAMIENTO DE LOS DATOS
V1: Clima institucional	<p>Motivación: Metas organizativas, desempeño laboral, estímulos ambientales</p> <p>Creatividad: Situación problemática, método de resolución, descubrimiento científico</p> <p>Planificación: Establecimiento de metas, toma decisiones, transformación de la realidad</p> <p>Conocimiento: Medios de comunicación utilizados, fluidez de la comunicación, percepción de los tipos de comunicación en la institución educativa</p> <p>Confianza: Activo valuable ligado al éxito, hipótesis sobre la conducta futura de otra, términos de la confianza</p> <p>Liderazgo: Influencia a la gestión de desempeño, generación del cambio efectivo en el rendimiento del grupo</p>	<p>Tipo de estudio: Correlacional.</p> <p>Diseño de investigación: Transeccional descriptivo correlacional El gráfico que corresponde a este diseño es siguiente:</p>  <p>M=Es la muestra donde se realiza el estudio, es decir 43 colaboradores O₁= Clima institucional O₂=Aprendizaje r=Coefficiente de correlación entre las variables estudiadas</p>	<p>Método: Hipotético deductivo, analítico, inductivo, analítico sintético.</p> <p>Técnica: Encuesta, técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigativo.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de Clima institucional y cuestionario de aprendizaje</p>	<p>La población está conformada por un total 110 docentes de la Institución educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha Pasco.</p> <p>se consideró una muestra constituido por 43 docentes de la Institución educativa “María Parado de Bellido” Yanacancha Pasco.</p>	<p>Los datos recolectados para la contratación de las hipótesis, en que se obtienen los grados de asociación entre las variables clima institucional con aprendizaje y con sus dimensiones, se procesaron, pero previamente se usó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, para en función de su nivel de significancia bilateral, determinar si se usa Pearson o Rho Spearman. Para la investigación se usó Rho Spearman (Porque algunos sig. Bilateral <0.05).</p>
V2:Aprendizaje	<p>Actitud y percepción Habilidades perceptivas, tolerancia al conflicto percibido, percepción del nivel de confianza.</p> <p>Adquirir e integrar el conocimiento Habilidades cognitivas, aprendizaje significativo, construcción de conocimientos, clasificación del conocimiento</p> <p>Extender y refinar el conocimiento Comparación, clasificación, razonamiento, análisis de errores)</p> <p>Uso significativo del Conocimiento, Solución del problema, indagación experimental, investigación, toma de decisiones</p> <p>Hábitos mentales; Pensamiento crítico, pensamiento reflexivo, pensamiento creativo , autorregulación del pensamiento, percepción de la participación en la toma de decisiones</p>				

Anexo 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

DATOS INFORMATIVOS

1.1. UGEL: Pasco

1.2. IIEEI "María Parado de Bellido

1.3. Situación Laboral _____ DNI _____

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 contestar con la mayor sinceridad posible.*

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

ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			
	siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
D1 MOTIVACIÓN				
1. Cree Ud. que la motivación direccionada es base fundamental para un buen clima institucional				
2. El desempeño laboral depende de una buena motivación personal y direccionada.				
3. Cree Ud. Que los estímulos ambientales son pilares para una buena motivación al buen clima institucional				
D2 CREATIVIDAD				
4. Observa Ud en los docentes creatividad en la solución de situaciones problemáticas.				
5. Los docentes utilizan los métodos de resolución de problemas en los procesos de enseñanza y aprendizaje.				
6. Se realizó algún descubrimiento científico en nuestra institución ya sea de alumnos o docentes.				
D3 PLANIFICACIÓN				
7. Creé Ud., que 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 al clima .				
9. Cree Ud. que una buena planificación conllevará a la transformación institucional y mejorar del clima				
D4 COMUNICACIÓN				
10. Existe una buena comunicación laboral entre los docentes.				
11. Percibes que la comunicación entre docentes y directivos son buenas				
D5 CONFIANZA				
12. Cree Ud. que la buena comunicación con lleva a la mejora de la confianza.				
13. Cree Ud. que la confianza es un activo evaluable ligado al éxito				
14. Cree Ud. 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					
D5 LIDERAZGO					
16. Existe un buen liderazgo en la institución educativa.					
17. Cree que 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					

Leyenda	
SIEMPRE	3
CASI SIEMPRE	2
AVECES	1
NUNCA	0

Muchas gracias

Cuestionario sobre aprendizaje

DATOS INFORMATIVOS

1.1. UGEL _____

1.2. IIEE _____

1.3. Situación Laboral _____ DNI _____

Estimado docente:

El presente cuestionario trae preguntas sobre aspectos referidos al aprendizaje de los estudiantes basados al clima de la 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 contestar con la mayor sinceridad posible.*

Pautas: Lee detenidamente cada interrogante antes de marcar en la opción.

ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA			
	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA
D1 ACTITUDES Y PERCEPCIONES				
1. Cree Ud que las actitudes y percepciones afecten el aprendizaje				
2. Observa que las actitudes y percepciones positivas influyen en los aprendizajes.				
3. Percibe buen nivel confianza en la comunidad educativa				
D2 ADQUIRIR E INTEGRAR EL CONOCIMIENTO				
4. Cree que al adquirir e integrar los conocimientos de los docentes mejora el proceso de enseñanza y aprendizajes de los estudiantes.				
5. Cree Ud. que realiza a construcción de aprendizajes significativos en sus estudiantes				
6. Cree que la adquisición de conocimientos y la integración con el anterior contribuyen a un aprendizaje efectivo en nuestros estudiantes.				
7. Cree que una buena clasificación del conocimiento contribuyen a los aprendizajes significativos que conducen a desarrollar competencias en los estudiantes.				
D3 EXTENDER Y REFINAR EN CONOCIMIENTO				
8. Aplica Ud. los procesos de comparación en el proceso de enseñanza y aprendizaje.				
9. Realizan los procesos de clasificación de las metodologías a utilizar en el proceso de enseñanza y aprendizaje.				
10. No me siento 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				
D4 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. Realizo proyectos investigaciones que contribuyen a la mejora de mis institución educativa.				
16. Aplico el método de resolución de problemas para estimular la buena toma de decisiones en mis estudiantes.				
D5 HABILIDADES MENTALES				
17. Desarrollo en mis estudiantes el pensamiento crítico				
18. Planifico aprendizajes que desarrollen capacidades reflexivas en mis estudiantes.				
19. Tomo en cuenta en el proceso de planificación estrategias que desarrollen la creatividad en mis estudiantes.				
20. Contribuyo a que mis 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. Creo un ambiente de confianza para que mis estudiantes participen en la toma de decisiones de hechos significativos en las actividades escolares diversas.				

Leyenda	
SIEMPRE	3
CASI SIEMPRE	2
AVECES	1
NUNCA	0

Muchas gracias

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : FICHA DE EVALUACIÓN DE CLIMA INSTITUCIONAL
2. **OBJETIVO** : Determinar el dominio de clima institucional
3. **DIRIGIDO A** : Docentes
4. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Espinoza Polo Francisco Alejandro
5. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Doctor.
6. **VALORACIÓN:**
- Bueno ()
- Regular ()
- Deficiente ()
7. **RECOMENDACIONES FINALES:**


Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo
DNI: 17839286

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : FICHA DE EVALUACIÓN DE CLIMA INSTITUCIONAL

2. **OBJETIVO** : Determinar el dominio de clima institucional

3. **DIRIGIDO A** : Docentes

4. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR**: Calero Cristóbal, Milton César.

5. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Doctor.

6. **VALORACIÓN:**

Bueno ()

Regular ()

Deficiente ()

7. **RECOMENDACIONES FINALES:**



FIRMA DEL EVALUADOR
DNI: 04068507

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : FICHA DE EVALUACIÓN DE CLIMA INSTITUCIONAL

2. **OBJETIVO** : Determinar el dominio de clima institucional

3. **DIRIGIDO A** : Docentes

4. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** : Huamán Telada, Antonio Olimpio.

5. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Mg.

6. **VALORACIÓN:**

Bueno ()

Regular ()

Deficiente ()

7. **RECOMENDACIONES FINALES:**



Mg. Antonio O. HUAMÁN TELADA.

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : FICHA DE EVALUACIÓN DE APRENDIZAJE.
2. **OBJETIVO** : Determinar el nivel de aprendizaje
3. **DIRIGIDO A** : Docentes
4. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Espinoza Polo Francisco Alejandro
5. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Doctor
6. **VALORACIÓN:**
- Bueno (x)
- Regular ()
- Deficiente ()

7. **RECOMENDACIONES FINALES:**


Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo
DNI: 17839286

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

8. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : FICHA DE EVALUACIÓN DE APRENDIZAJE.
9. **OBJETIVO** : Determinar el nivel de aprendizaje
10. **DIRIGIDO A** : Docentes
11. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Calero Cristóbal, Milton César
12. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Doctor

13. VALORACIÓN:

- Bueno ()
- Regular ()
- Deficiente ()

14. RECOMENDACIONES FINALES:



FIRMA DEL EVALUADOR
DNI: 04068507

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

15. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : FICHA DE EVALUACIÓN DE APRENDIZAJE.

16. **OBJETIVO** : Determinar el nivel de aprendizaje

17. **DIRIGIDO A** : Docentes

18. **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Human Telada, Antonio Olimpio.

19. **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Mg

20. VALORACIÓN:

Bueno (x)

Regular ()

Deficiente ()

21. RECOMENDACIONES FINALES:



Mg. ANTONIO O. HUMAN TELADA.

FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 4: Datos de variables y dimensiones

Data: de clima institucional																												
N°	Motivación				Creatividad				Planificación				Comunicación			CONFIANZA					Liderazgo				V2			
i	x1	x2	x3		x4	x5	X6		X7	X8	X9		x10	x11		x12	x13	x14	x15		x16	X17	X18					
1	1	3	1	5	3	1	3	7	1	1	1	3	0	1	1	3	2	2	1	8	1	2	2	5			29	
2	1	0	1	2	2	3	2	7	2	2	2	6	2	1	3	1	2	2	3	8	1	2	3	6			30	
3	2	3	3	8	3	3	2	8	2	2	0	0	0	0	0	0	1	0	6	1	3	2	6			29		
4	1	2	1	8	2	1	1	4	0	1	2	3	1	3	4	1	3	3	2	9	1	1	3	5			31	
5	2	2	3	7	3	3	2	8	3	3	3	9	3	2	5	3	3	3	3	12	3	3	2	8			49	
6	2	3	2	7	3	2	3	8	3	3	2	8	1	2	3	2	3	2	3	10	3	3	3	9			45	
7	2	3	3	8	3	1	2	6	0	3	3	6	3	3	6	3	2	3	3	11	3	3	2	8			45	
8	2	1	2	5	3	2	3	8	1	2	3	6	3	3	6	3	2	3	2	10	3	3	3	9			44	
9	2	3	2	7	1	2	2	5	3	2	1	6	3	3	6	2	3	2	3	10	3	1	3	7			41	
10	3	0	1	4	2	3	3	8	2	3	2	7	3	3	6	2	3	2	3	10	3	2	3	8			43	
11	2	3	2	7	2	2	2	6	3	3	2	8	2	3	5	2	2	3	2	9	0	2	2	4			39	
12	3	3	2	8	2	3	3	8	3	3	2	8	2	3	5	1	3	3	3	10	3	2	3	8			47	
13	2	3	3	8	3	3	3	9	3	2	2	7	3	3	6	2	3	3	2	10	3	3	2	8			48	
14	2	3	2	7	2	3	3	8	3	3	2	8	3	2	5	3	3	2	3	11	3	3	2	8			47	
15	1	3	2	6	3	3	3	9	3	3	2	8	3	2	5	2	3	3	3	11	2	2	2	6			45	
16	2	3	3	8	3	3	2	8	3	3	1	7	3	3	6	3	2	3	3	11	2	3	3	8			48	
17	2	3	2	7	0	1	3	4	2	3	2	7	3	2	5	3	2	1	2	8	3	1	2	6			37	
18	1	2	1	4	2	3	1	6	0	1	2	3	1	3	4	1	3	2	3	9	1	1	3	5			31	
19	2	3	1	6	2	3	2	7	1	2	0	3	0	2	2	0	0	1	0	1	1	3	2	6			25	
20	3	3	2	8	2	3	3	8	2	3	2	7	2	3	5	2	3	3	1	9	3	2	3	8			45	

21	2	3	2	7	3	2	3	8	2	1	2	5	1	2	3	3	1	2	3	9	2	3	1	6			38	
22	3	1	3	7	2	3	0	5	3	1	2	6	2	3	5	2	3	2	3	10	1	2	3	6			39	
23	3	3	2	8	2	3	1	6	3	2	2	7	3	3	6	2	3	3	2	10	3	3	3	9			46	
24	2	1	3	6	3	3	2	8	3	2	3	8	3	2	5	3	1	3	2	9	3	3	2	8			44	
25	2	3	3	8	2	1	2	5	3	0	3	6	2	3	5	2	2	3	2	9	0	2	2	4			33	
26	2	3	2	7	1	3	3	7	1	3	2	6	3	2	5	3	3	2	3	11	3	3	2	8			44	
27	2	3	1	6	2	3	2	7	1	2	0	3	3	2	5	0	3	1	0	4	1	3	2	6			31	
28	2	3	1	6	3	2	3	8	1	3	2	6	3	2	5	2	3	3	3	11	2	1	2	5			41	
29	1	3	2	6	2	3	3	8	2	1	2	5	2	3	5	1	3	3	1	8	3	2	3	8			40	
30	3	1	2	6	2	3	0	5	3	3	2	8	2	3	5	2	3	2	3	10	1	2	3	6			40	
31	2	3	2	7	1	3	2	6	3	3	2	8	3	1	4	3	3	1	2	9	3	2	3	8			42	
32	2	3	2	7	3	3	2	8	3	1	3	7	3	2	5	3	3	2	3	11	3	2	2	7			45	
33	2	3	2	7	0	1	3	4	2	2	1	5	3	2	5	3	1	2	1	7	3	1	2	6			34	
34	1	3	2	6	2	3	3	8	2	3	2	7	1	3	4	2	3	3	1	9	3	2	3	8			42	
35	2	1	3	6	2	3	1	6	3	2	3	8	3	3	6	3	1	3	2	9	3	3	2	8			43	
36	2	1	3	6	2	3	2	7	3	2	3	8	3	2	5	3	1	3	2	9	3	3	2	8			43	
37	2	3	1	6	2	3	2	7	1	2	0	3	3	2	5	0	3	1	0	4	1	3	2	6			31	
38	3	1	3	7	2	3	0	5	3	1	2	6	2	3	5	3	3	2	3	11	1	2	3	6			40	
39	2	3	1	6	2	3	1	6	0	1	2	3	1	3	4	1	3	2	3	9	1	1	3	5			33	
40	3	1	2	6	3	3	0	6	3	1	2	6	3	3	6	1	3	2	3	9	1	2	3	6			39	
41	3	1	2	6	2	3	0	5	3	3	2	8	2	3	5	2	3	2	3	10	1	2	3	6			40	
42	2	3	2	7	1	3	2	6	3	3	2	8	3	1	4	3	3	1	2	9	3	2	3	8			42	
43	2	3	2	7	3	3	2	8	3	1	3	7	3	2	5	3	3	2	3	11	3	2	2	7			45	

DATA DE APRENDIZAJE																											
N°	ACTITUD				ADQUIRIR					EXTENDER					USO SIGNIFICATIVO					HABITOS MENTALES					V2		
i	x1	x2	x3		x4	x5	x6	x7		x8	x9	x10	x11	x12		x13	x14	X15	x16		x17	x18	x19	x20	x21		
1	1	3	1	5	3	1	3	2	9	2	3	0	1	2	8	2	3	1	3	9	2	2	1	2	3	10	41
2	3	1	3	7	1	3	1	3	8	2	3	2	3	3	13	2	3	1	1	7	3	3	2	3	3	14	39
3	2	3	1	6	3	3	2	2	10	3	2	0	1	2	8	1	3	1	1	6	2	2	1	2	3	10	40
4	1	2	1	4	2	1	3	0	6	1	2	1	3	1	8	3	3	2	1	9	1	3	2	3	1	10	37
5	3	1	0	4	2	3	1	3	9	2	3	3	2	3	13	2	3	3	2	10	3	2	2	2	2	11	47
6	2	3	1	6	3	2	1	3	9	3	2	1	2	2	10	1	2	3	1	7	3	1	1	3	1	9	41
7	1	3	1	5	2	1	1	0	4	2	2	1	3	1	9	2	3	1	3	9	1	2	2	2	1	8	35
8	2	1	1	4	3	2	2	1	8	2	3	3	3	3	14	2	3	2	3	10	3	3	3	3	3	15	51
9	2	3	2	7	1	2	2	3	8	2	1	3	3	2	11	3	2	3	3	11	1	3	2	3	2	11	48
10	1	0	2	3	2	1	3	1	7	3	2	1	3	2	11	2	2	1	3	8	2	3	1	3	2	11	40
11	2	3	0	5	2	2	1	3	8	3	2	2	3	2	12	2	3	2	0	7	2	2	1	3	3	11	43
12	2	3	2	7	2	3	2	3	10	2	2	3	3	2	12	3	2	3	2	10	2	3	2	2	2	11	50
13	3	3	3	9	3	3	2	3	11	2	3	2	3	3	13	2	2	3	3	10	2	3	3	3	3	14	57
14	2	3	1	6	2	3	3	3	11	3	2	3	2	3	13	3	2	3	3	11	3	2	3	3	1	12	53
15	1	3	2	6	3	3	3	3	12	3	2	3	2	2	12	3	3	3	2	11	2	2	1	2	3	10	47
16	3	3	3	9	1	3	2	3	9	2	1	1	3	2	9	1	3	3	2	9	1	3	2	1	3	10	46
17	2	3	0	5	0	1	1	2	4	3	2	3	2	3	13	2	1	2	3	8	1	2	3	3	2	11	41
18	3	2	2	7	3	2	1	0	6	1	1	1	3	0	6	3	2	3	1	9	1	3	0	3	2	9	37
19	2	3	1	6	2	3	2	1	8	2	0	1	2	0	5	0	1	0	1	2	1	2	1	2	1	7	28
20	3	3	3	9	2	3	3	2	10	3	2	2	3	2	12	3	3	1	3	10	2	3	2	3	3	13	54
21	2	2	2	6	3	2	2	2	9	0	2	1	2	3	8	1	0	3	2	6	3	1	2	3	3	12	41

22	3	1	1	5	2	3	0	3	8	1	2	2	3	2	10	3	2	3	1	9	2	3	3	2	2	12	44
23	2	3	3	8	1	3	2	3	9	2	1	3	2	2	10	2	3	2	3	10	1	1	2	3	2	9	46
24	2	1	1	4	3	3	2	3	11	2	3	3	2	3	13	1	3	2	3	9	3	2	0	2	3	10	47
25	2	3	1	6	2	1	2	3	8	1	3	2	3	2	11	2	3	2	0	7	2	2	3	3	2	12	44
26	2	3	2	7	1	3	3	1	8	3	2	3	2	3	13	3	2	3	3	11	1	2	3	2	1	9	48
27	1	3	1	5	2	1	2	1	6	2	0	3	2	0	7	1	1	0	1	3	3	3	1	2	1	10	31
28	2	3	1	6	3	2	3	1	9	3	2	3	2	2	12	3	3	3	2	11	1	2	3	2	3	11	49
29	1	3	2	6	2	3	3	2	10	1	2	2	3	1	9	3	3	1	3	10	2	3	2	3	2	12	47
30	3	0	3	6	2	3	0	3	8	3	2	2	3	1	11	3	2	3	1	9	2	3	1	3	2	11	45
31	2	3	3	8	1	3	2	3	9	3	2	3	1	3	12	3	1	2	3	9	2	3	2	3	3	13	51
32	2	3	2	7	3	3	2	3	11	1	3	3	2	3	12	3	2	3	3	11	2	2	3	3	2	12	53
33	1	3	1	5	0	1	2	3	6	2	1	3	1	3	10	1	3	1	3	8	1	2	3	3	1	10	39
34	3	2	2	7	3	2	1	3	9	2	1	3	3	2	11	3	3	2	3	11	1	3	0	3	2	9	47
35	2	1	2	5	2	3	1	3	9	2	3	3	3	3	14	1	3	2	3	9	3	2	1	2	1	9	46
36	2	1	3	6	2	3	2	3	10	2	3	3	2	3	13	1	3	2	3	9	3	2	0	2	2	9	47
37	2	3	2	7	2	3	2	1	8	2	0	3	2	0	7	3	1	0	1	5	3	2	1	2	2	10	37
38	3	1	3	7	2	3	0	3	8	1	2	2	3	3	11	3	2	3	1	9	2	3	1	3	2	11	46
39	2	3	2	7	2	3	1	0	6	1	2	1	3	1	8	3	2	3	1	9	1	3	2	3	3	12	42
40	3	1	2	6	3	3	0	3	9	1	2	3	3	1	10	3	2	3	1	9	2	3	2	3	3	13	47
41	3	2	2	7	3	3	2	3	11	0	3	3	2	2	10	3	2	3	2	10	2	2	2	3	2	11	49
42	3	2	2	7	3	2	1	3	9	2	1	3	2	1	9	3	3	2	1	9	2	3	2	1	2	10	44
43	3	2	2	7	3	3	2	3	11	0	3	3	2	2	10	3	2	3	2	10	2	2	2	3	2	11	39

ANEXO 5 Validez con análisis factorial confirmatorio
Validez de Clima institucional

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,560
Prueba de esfericidad de	Aprox. Chi-cuadrado	355,229
Bartlett	Gl	153
	Sig.	,000

Varianza total explicada						
Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	3,961	22,005	22,005	3,961	22,005	22,005
2	2,883	16,019	38,023	2,883	16,019	38,023
3	2,119	11,774	49,797	2,119	11,774	49,797
4	2,000	11,113	60,910	2,000	11,113	60,910
5	1,396	7,758	68,668	1,396	7,758	68,668
6	1,035	5,749	74,417	1,035	5,749	74,417
7	,862	4,790	79,207			
8	,745	4,137	83,343			
9	,696	3,869	87,212			
10	,498	2,764	89,976			
11	,412	2,287	92,263			
12	,355	1,974	94,237			
13	,253	1,404	95,641			
14	,238	1,319	96,961			
15	,193	1,073	98,034			
16	,142	,789	98,823			
17	,122	,680	99,504			
18	,089	,496	100,000			

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Matriz de componente rotado ^a						
	Componente					
	1	2	3	4	5	6
i9	,847					
i15	,766					
i12	,763					
i16		,785				
i06		,725				

i8	,698				
i10	,494				
i2	,472				
i1		,794			
i7		,677			
i3		,595			
i13			,809		
i18			,762		
i11					
i14				,814	
i4					,823
i17					,692
i5					,588

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 11 iteraciones.

Validez de: Aprendizaje

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,546
Prueba de esfericidad de	Aprox. Chi-cuadrado	342,517
Bartlett	Gl	210
	Sig.	,000

Varianza total explicada									
Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	3,809	18,140	18,140	3,809	18,140	18,140	2,906	13,838	13,838
2	2,896	13,791	31,931	2,896	13,791	31,931	2,422	11,534	25,372
3	2,191	10,435	42,366	2,191	10,435	42,366	2,422	11,533	36,905
4	1,685	8,022	50,388	1,685	8,022	50,388	2,305	10,974	47,880
5	1,595	7,597	57,985	1,595	7,597	57,985	2,122	10,106	57,985
6	1,442	6,865	64,850						
7	1,209	5,759	70,609						
8	1,052	5,010	75,618						
9	,860	4,093	79,711						
10	,744	3,544	83,256						
11	,664	3,161	86,417						
12	,576	2,743	89,160						

13	,427	2,035	91,195
14	,401	1,907	93,102
15	,344	1,636	94,739
16	,284	1,352	96,090
17	,248	1,183	97,273
18	,187	,890	98,163
19	,162	,773	98,936
20	,132	,629	99,564
21	,092	,436	100,000

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Matriz de componente rotado ^a					
	Componente				
	1	2	3	4	5
i28	,771				
i26	,716				
i31	,608				
i22	,603				
i33	,509				
i27		,734			
i37		,731			
i29		,495			
i39			,806		
i32			,637		
i34			,620		
i24			,534		
i30				,732	
i25				,636	
i42				,519	
i23				-,514	
i35				,464	
i38				,461	
i40					,687
i41					,606
i36					,586

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 8 iteraciones.

ANEXO 6: Fiabilidad de instrumentos
Fiabilidad de variable clima institucional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	43	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	43	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,702	18

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
i1	37,84	36,854	,225	,696
i2	37,51	39,922	-,159	,739
i3	37,86	34,742	,441	,677
i4	37,72	37,539	,079	,709
i5	37,30	37,168	,136	,703
i6	37,86	37,456	,040	,719
i7	37,70	32,645	,443	,671
i8	37,77	34,945	,308	,688
i9	37,95	33,188	,528	,665
i10	37,60	32,292	,523	,662
i11	37,51	36,542	,197	,698
i12	37,81	32,250	,509	,663
i13	37,44	35,586	,243	,695
i14	37,63	34,620	,440	,677
i15	37,67	33,225	,413	,675
i16	37,77	31,230	,577	,653
i17	37,65	36,899	,172	,700
i18	37,42	38,630	-,003	,711

Fiabilidad de variable Aprendizaje

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	43	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	43	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,615	21

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
i43	42,70	33,740	,288	,595
i44	42,56	38,348	-,223	,662
i45	43,09	32,991	,284	,593
i46	42,70	36,025	-,010	,630
i47	42,42	32,297	,409	,579
i48	43,07	35,876	-,006	,631
i49	42,58	30,583	,425	,569
i50	42,91	36,658	-,077	,640
i51	42,86	31,361	,470	,569
i52	42,60	32,102	,337	,585
i53	42,44	36,014	,021	,622
i54	42,84	30,235	,524	,556
i55	42,58	32,583	,327	,588
i56	42,51	34,732	,139	,612
i57	42,70	31,025	,433	,570
i58	42,81	32,631	,267	,595
i059	42,88	35,439	,068	,619
i60	42,44	35,919	,041	,620
i61	43,07	33,543	,208	,604
i062	42,28	35,492	,110	,613
i63	42,70	33,264	,327	,590

ANEXO 7: Constancia emitida por la institución educativa que acredita la realización del estudio.

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCTIVA "MARIA PARADO DE BELLIDO" YANACANCHA PASCO.

HACE CONSTAR:

Que, el Br Gerónimo Cristóbal, Silvia Edith estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad "Cesar Vallejo"- Trujillo, ha realizado la aplicación de los instrumentos de recolección de datos: CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL Y APRENDIZAJE a los profesores de la Institución Educativa "María Parado de Bellido" Yanacancha - Pasco.

Se expide el presente documento a solicitud de la parte interesada para fines que estime por conveniente

Cerro de Pasco octubre 2017


FIRMA Y SELLO DEL DIRECTOR DE LA I.E.
CHACON GORA ALECK JERRY
I.E. MARIA PARADO DE BELLIDO
DNI 04045275

ANEXO 8: Evidencias fotográficas



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Francisco Alejandro Espinoza Polo, docente de la experiencia curricular de desarrollo del proyecto de investigación, del ciclo IV; y revisor del trabajo académico titulado: **titulado**

"Clima Institucional y el Aprendizaje en la Institución Educativa "María Parado de Bellido" Yanacancha – Pasco," De la estudiante: **Gerónimo Cristóbal, Silvia Edith,** he constatado por medio del uso de la herramienta Turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Cerro de Pasco, Febrero del 2018



Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo
DNI: 17839286

Desarrollo del Proyecto de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD

T052_04069541M Gerónimo Cristobal Silvia Edith

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%	19%	0%	11%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo	8%
	Trabajo del estudiante	
2	repositorio.ujcm.edu.pe	3%
	Fuente de Internet	
3	imgbiblio.vaneduc.edu.ar	3%
	Fuente de Internet	
4	repositorio.une.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	
5	myslide.es	2%
	Fuente de Internet	

Windows taskbar: 16:38, 27/02/2018