



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

“Clima Institucional y su influencia en el proceso enseñanza
aprendizaje de la escuela “Casiodoro de Reina” – Ecuador. Piura 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Quinde Nazareno, Tila Regina (ORCID: 0000-0002-9255-4590)

ASESOR:

Dr. Lozano Rivera, Martin Wilson (ORCID: 0000-0002-5861-932X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PIURA - PERÚ

2021

DEDICATORIA

Este proyecto lo dedico a Dios; a mi madre Martha quien con su paciencia y humildad siempre está junto a mi apoyándome, a mis hijos Jorman y Michelle que comprendieron mi ausencia, para alcanzar mi objetivo profesional quienes constantemente me animaron para seguir estudiando y a mi esposo un ser extraordinario que siempre me incentiva a seguir el sendero de la superación juntos empezamos el objetivo propuesto con mucha alegría y perseverancia para cumplir con mis afanes estudiantiles.

Tila Regina Quinde Nazareno

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por guiarme en esta meta, a mi madre por confiar en mis afanes estudiantiles que nunca podré pagar todos sus desvelos ni aún con las riquezas más grandes del mundo, a mi hijo e hija mis tesoros amados y esposo , a la Institución UCV y maestros que fueron guía durante el proceso de estudio los mismos que han sido inspiración para adquirir mis metas como Magister y estar inmerso en el ámbito educativo, la sociedad y la vida; esta superación se los debo a ustedes es la mejor de las herencias. Finalmente a todos mis compañeros y amigas de la carrera quienes brindaron amistad, y comprensión cuando más lo necesite en forma desinteresada deseo expresarles con mis ideales que esfuerzos y logros también han sido suyos.

Tila Regina Quinde Nazareno

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradcimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	vi
Índice de gráficos	vii
Resumen.....	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
Los tipos de clima.....	10
Dimensiones del Clima Institucional	10
Cultura Institucional.....	11
Tipos de cultura institucional	11
Aprendizaje significativo	12
Teoría de Likert.....	13
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
IV RESULTADOS	20

V DISCUSIÓN.....	35
VI CONCLUSIONES.....	40
VII RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS.....	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Estadísticos descriptivos de características sociodemográficas.....	20
Tabla 2. Estadísticos descriptivos de características sociodemográficas.....	21
Tabla 3. Clima institucional.	22
Tabla 4. Clima.	23
Tabla 5. Gestión.....	24
Tabla 6. Liderazgo.	25
Tabla 7. Comunicación.	26
Tabla 8. Enseñanza-Aprendizaje.	27
Tabla 9. Nivel de enseñanza-aprendizaje.	28
Tabla 10. Convivencia escolar.	29
Tabla 11. Participación escolar.	30
Tabla 12. Predictores.	31
Tabla 13. ANOVA ^a	31
Tabla 14. Clima institucional correlación con Enseñanza-Aprendizaje.	32
Tabla 15. Prueba de chi-cuadrado.	33
Tabla 16. Correlación de Pearson.	34

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Clima institucional.....	22
Gráfico 2. Clima.....	23
Gráfico 3. Gestión.	24
Gráfico 4. Liderazgo.	25
Gráfico 5. Comunicación.....	26
Gráfico 6. Enseñanza-Aprendizaje.	27
Gráfico 7. Nivel de enseñanza-aprendizaje.....	28
Gráfico 8. Convivencia escolar.	29
Gráfico 9. Participación escolar.	30
Gráfico 10. Dispersión simple-Correlación positiva.....	34

RESUMEN

Introducción: La literatura apunta a que el clima institucional se trata de un componente fundamental y determinante del rendimiento académico en los alumnos y que cada uno de los elementos que lo integran inciden directamente sobre los procesos de enseñanza aprendizaje.

Método: Determinar la influencia del clima institucional en el proceso de enseñanza-aprendizaje de la escuela “Casiodoro de Reina” en Durán periodo 2021. El estudio se orienta bajo el tipo y diseño de investigación cuantitativo, no experimental, descriptivo-correlacional de corte transversal. La información fue obtenida mediante un cuestionario de datos sociodemográficos, de clima institucional y de los procesos de enseñanza aprendizaje. Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, integrando la participación de toda la población de la institución Casiodoro de Reina conformada por 13 maestros y 2 administrativos.

Resultados: Se obtuvieron resultados importantes en el desarrollo del estudio, debido a que se pudo contrastar que las variables pudieron ser correlacionadas mediante el análisis de los datos descriptivos, las pruebas de correlación de Pearson permitieron conocer que la relación es significativa y positiva.

Conclusiones: La correlación es positiva entre las variables, por lo que se determinó que el clima institucional sí influye sobre los procesos de enseñanza aprendizaje.

Palabras clave: Clima institucional, Procesos de enseñanza aprendizaje, Influencia, Rendimiento académico.

ABSTRACT

Introduction: The literature points out that the institutional climate is a fundamental and determining component of academic performance in students and that each of the elements that make it up directly affect the teaching-learning processes.

Method: Determine the influence of the institutional climate in the teaching-learning process of the “Casiodoro de Reina” school in Durán period 2021. The study is oriented under the type and design of quantitative, non-experimental, descriptive-correlational cross-sectional research. The information was obtained by means of a questionnaire of sociodemographic data, of institutional climate and of the teaching-learning processes. A non-probabilistic convenience sampling was used, integrating the participation of the entire population of the Casiodoro de Reina institution, made up of 13 teachers and 2 administrators.

Results: Important results were obtained in the development of the study because it was possible to contrast that the variables could be correlated through the analysis of descriptive data, Pearson's correlation tests allowed us to know that the relationship is significant and positive.

Conclusions: The correlation is positive between the variables, so it was determined that the institutional climate does influence the teaching-learning processes.

Keywords: Institutional climate, Teaching-learning processes, Influence, Academic performance.

I. INTRODUCCIÓN

La educación es garantía de todo estado sin discriminación alguna y dando el fácil acceso a ella, para desarrollar las destrezas, capacidades y habilidades del individuo, pero es importante destacar que la educación debe ser de calidad, inclusiva y sostenible, velando que se la imparta bajo el precepto de la satisfacción estudiantil. Al hablar que la educación debe ser de calidad, inclusiva y sostenible, se debe mencionar que uno de los aspectos que influyen en la educación son los factores internos y externos tanto en el entorno escolar como familiar.

Por todo lo mencionado, la investigación tiene como finalidad analizar el clima institucional y su influencia en el proceso enseñanza – aprendizaje de la escuela “Casiodoro de Reina” en Durán periodo 2021, mediante la aplicación de instrumentos que permitan diagnosticar la situación actual de la institución. Cuando se trata de escuelas, colegios públicos o privados, es necesario tener el personal docente competente para el desarrollo de las actividades de la comunidad educativa; por ende un contexto escolar debe garantizar todas las experiencias vivenciales de forma armónica con respeto y empatía.

Por tal motivo la praxis de las relaciones interpersonales se practica un diario convivir en las escuelas, el clima organizacional como elemento primordial en el aprendizaje de los educandos. Tiene importante relevancia la investigación para el personal docente y administrativo, porque de los productos que se obtengan sirven para identificar el FODA en cuanto al clima laboral institucional, e identificar los factores adecuados del aprendizaje en los educandos, los educadores pueden autoevaluarse a nivel laboral, personal y educativo y por ende una institución ejemplo de sana convivencia armónica ante la sociedad.

La situación problemática se origina a partir de todos los cambios que experimenta la sociedad, la influencia del clima institucional incide en el proceso enseñanza – aprendizaje de los estudiantes, porque un mal clima dentro de la institución educativa, sugiere que existe problemas de insatisfacción por diversos motivos en el cuerpo docente, directivos y

administradores, y todo eso genera una reacción adversa al momento de trabajar; por lo que, el mayor impacto negativo que se refleja en un mal clima institucional es en los docentes, que son el eje principal y transformador del conocimiento, por lo cual, principalmente ellos deben mantener una buena comunicación y manejar las buenas relaciones interpersonales con el directivo para generar un entorno laboral favorable y armónico que optimice los niveles de la calidad educativa durante el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Por tanto una problemática que reflejan tanto en la educación particular y fiscal, la nómina laboral se centra en cumplir con los requerimientos que exige el sistema educativo, pero los directivos, personal docente y administrativos no tienen el conocimiento ni control de que, si el clima institucional sea óptimo, regular o adecuado en sus instituciones. En el caso de estudio en este informe de investigación es en la Unidad Educativa Casiodoro de Reina, donde la problemática radica en el cambio de directora que ya es jubilada , la cual propició un estancamiento educativo e institucional, porque esta reacia en la implementación de las TICS y nuevas pedagogías.

Distanciamiento del área administrativa con el cuerpo docente teniendo un liderazgo autocrático, dificultades en las relaciones interpersonales y falta de comunicación oportuna, creando multas al personal docente causando insatisfacción en el ambiente laboral, por ende incomoda la reducción salarial teniendo a los trabajadores insatisfechos lo mismo que causa una armonía desfavorable, encomienda trabajos que no están acorde al cargo jerárquico de cada empleado, y utiliza el método tradicional en la elaboración de planificaciones, todos estos factores influyen en el personal docente el mismo que ante este cambio psicológico, moral y social entorpece el rendimiento académico.

Dificultando al desempeño docente para generar calidad educativa competente y competitiva con aprendizaje significativo que es lo que se necesita en este siglo xxi ,es importante resaltar que el estado del clima institucional es el resultado de la planificación y alineación de objetivos tanto de la misma institución como de las metodologías implementadas en la educación,

basándose en las necesidades educativas que los estudiantes requieran, y que la escuela debe satisfacer esas necesidades, donde el docente es responsable de aplicarlo, pero si este mismo cuerpo docente no se les garantiza un ambiente laboral, seguro, estable, confiable y participativo para expresar sus ideas y transmitir las necesidades educativas que estanquen el aprendizaje, es ahí tropiezo para influir en el clima institucional. Para el planteamiento del problema se realizó la siguiente pregunta:

¿De qué manera el Clima Institucional influye en el proceso enseñanza aprendizaje de la escuela “Casiodoro de Reina” en Durán periodo 2021?

Actualmente se requiere que las instituciones educativas alcancen excelente referencia al servicio que brindan para obtener mejor calidad de la formación académica durante el proceso de enseñanza- aprendizaje. Por ende, un buen desarrollo directivo conlleva a la comunidad educativa a convivir en un ambiente armónico generando desempeño laboral el mismo que conlleva a la excelencia académica de los educandos.

Por tanto la praxis de habilidades blandas, relaciones interpersonales son fundamentales en el desarrollo de las experiencias vivenciales adquiridas a nivel organizacional e institucional, el desarrollo de un buen directivo o Gerente administrativo de la educación tiene que ser bien organizada para obtener las metas deseadas, representan el crecimiento intelectual, económico y tecnológico obteniendo un lugar reconocido entre las diferentes instituciones brindando una educación de calidad que es la más deseada en esta cambiante y adaptable sociedad en la que vivimos.

Para el desarrollo investigativo se plantean los siguientes objetivos:
Determinar la influencia del clima institucional en el proceso de enseñanza- aprendizaje de la escuela “Casiodoro de Reina” en Durán periodo 2021.

- Evaluar la calidad del clima institucional en los profesionales docentes y administrativos de la escuela “Casiodoro de Reina”.

- Evaluar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje de la escuela “Casiodoro de Reina”
- Correlacionar la calidad del clima institucional con el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Literalmente manifiesta que el clima institucional puede influir en los procesos de enseñanza-aprendizaje, se proponen las siguientes hipótesis.

El clima institucional influye de manera significativa en el proceso de enseñanza aprendizaje de la escuela Casiodoro de Reina.

El clima institucional no influye en el proceso de enseñanza aprendizaje de la escuela Casiodoro de Reina.

II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes Internacionales

En la investigación “Clima institucional como factor determinante en el rendimiento Académico de los alumnos de la institución educativa Técnico Industrial Simona Duque del municipio de Marinilla” (Valencia Francisco Y Antonio Alvarez, 2017). Se concluye en los siguientes aspectos: Los individuos debemos ser asertivos en el desarrollo de nuestras relaciones interpersonales con respeto, tolerancia, empatía, buen vivir, ser íntegros en la praxis de relaciones humanas. Es de vital importancia analizar el clima institucional y diferenciar los factores que pueden estar afectando u optimizando en el desarrollo del aprovechamiento estudiantil, porque el ser humano es adaptable a los cambios, el reto para los gerentes educativos o directivos es mantener la buena comunicación con el personal docente y toda su comunidad educativa.

Se puede mencionar a (Corahua, 2018)“Clima institucional y desempeño docente de los Cebas del distrito de el Tambo-Huancayo 2018” se desarrolló: evaluar al clima institucional como factor primordial del desempeño laboral ya que a partir de este creamos nuestro ambiente en el cual nos desarrollamos diariamente, cabe recalcar que en las instituciones educativas depende del Directivo como manejar fortalezas y debilidades conjuntamente en equipo con

el personal docente brindando un clima cálido y respetuoso entre todos los miembros que constituyen dicha entidad para que el desempeño Docente sea fluido con calidad y calidez para tener estudiantes competentes y competitivos para el desarrollo de la sociedad.

(Requena, 2016), con su investigación “Clima organizacional en el desempeño laboral del docente” se concluye lo siguiente: En las comunidades educativas el rector es el principal responsable, cumple un rol importante al, manejar, dominar los diferentes protocolos, actualmente las gerencias educativas se han enfocado en generar el clima institucional más adecuado e idóneo para el desarrollo de la comunidad educativa con estrategias innovadoras y creativas de esta manera para maximizar la capacitación y el rendimiento docente con la finalidad de adquirir el éxito educativo.

En la tesis “Influencia del clima institucional en el desempeño docente en la institución educativa nº0769 del Distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región San Martín, año 2016”(Sanchez, 2016), concluye los siguientes aspectos: Las instituciones educativas que no generan un buen clima institucional dejan de ser productivas, por lo cual se deteriora el desempeño docente y a su vez tendremos como producto un bajo desempeño de los educandos en el proceso de enseñanza aprendizaje, este siglo XXI debe incorporar en las instituciones educativas a Gerentes Administrativos en Educación creativos, innovadores capaces de adaptarse a los cambios y capacitar a su personal Docente, generando entusiasmo, dinamismo, trabajo en equipo y un clima de trabajo armonioso para obtener el éxito académico deseado.

Esto evidencia (Chelita Dolores Apolinario Anastacio, 2018), en la investigación “Gerencia educativa y toma de decisiones para un clima organizacional de calidad” se concluye los siguientes aspectos: La Administración Educativa participa en un rol muy importante que están enlazados por el desarrollo educativo los mismos que se fortalecen con la buena comunicación, innovación, y adaptabilidad al cambiante mundo

educativo de la modernidad generando un clima institucional deseado, por ende el aprendizaje de los estudiantes se desarrolla en un ambiente agradable y convivencia armónica, para lo cual se deben regir con leyes y normas de conocimiento al ámbito escolar en el cual se desarrolla .

Podemos mencionar a (Bolaños, 2016), con su estudio de “El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional” se concluye los siguientes aspectos: Las vivencias adquiridas por parte de toda la comunidad educativa ayudan a visualizar sus debilidades y fortalezas, las mismas que conllevan a implicar y diseñar los correspondientes correctivos en busca de mejorar el clima institucional como es el buen manejo de vivencias cotidianas del personal docente de la escuela, el trato entre ellos ; y una buena Gestión Educativa ya que es un factor clave para crear un ambiente propicio de trabajo donde se visualizaran los niveles del rendimiento académico de los estudiantes.

Antecedentes Nacionales

Podemos mencionar aportes investigativos de (Cabrera D. C., 2019), En la tesis “Influencia del clima organizacional en el desempeño de los docentes de la unidad educativa particular Latino en el periodo 2018-2019 ” a nivel nacional se evidencia que este tema es muy poco abordado en el Ecuador, pero es una ciencia muy importante, para el buen uso de todas las entidades, cuando existe un excelente liderazgo por las autoridades el clima institucional fluye exitosamente el mismo que ayuda a fomentar el desempeño que realizan los Docentes de esta manera involucra a toda la comunidad educativa a mantener una buena interacción interpersonal. Cabe recalcar que el desempeño Docente va estar ligado con los estudiantes y el contexto en el que se desarrolla para cumplir los objetivos necesarios del aprendizaje.

Tenemos el tema “Influencia de la integración de la comunidad educativa en la calidad del clima organizacional en la unidad educativa fiscal “República de Chile” zona 8, distrito 3, provincia del Guayas, cantón Guayaquil, parroquia Ayacucho” (Intriago & Gunsha Amaguaña, 2017), se concluye los siguientes aspectos: En este conglomerado mundo cambiante del siglo XXI en

el que vivimos donde la era tecnológica forma parte de nuestras vidas, también debemos de estudiar el contexto en el que convivimos y laboramos conocido como clima organizacional que es el factor primordial de las características ambientales con las que nos desarrollamos. Los seres humanos necesitan de tener un líder, gerente o administrador educativo que tenga el buen manejo del talento humano para tener un proceso productivo efectivo.

En la tesis “Evaluación del clima laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes en las unidades educativas privadas en la ciudad de Guayaquil” (Desiree, 2019), se concluye los siguientes aspectos: Clima organizacional son las características que tiene el ambiente de trabajo esta relación que se da en el trabajo también se vivencia a nivel educativo que se conoce como clima institucional que es el comportamiento humano por ende es necesario crear un ambiente de trabajo armonioso y respetuoso para que de esta manera el trabajador o Docente se sienta cómodo y comprometido a dar su mejor esfuerzo en alcanzar los objetivos propuestos ya sea en la empresa o en la escuela .

En la tesis “Influencia de la formación en liderazgo directivo en la calidad del clima organizacional con los Directivos y Docentes” (Pazos & Juan Morales Parrales, 2016), se concluye los siguientes aspectos: La praxis de la inteligencia emocional es un elemento clave de la inteligencia del ser humano porque ayuda al razonamiento y comportamiento para adaptarnos en cualquier contexto, el líder directivo debe implementar capacitaciones innovadoras para el desempeño docente el mismo que generara un buen clima institucional ya que la combinación de buenas actitudes y el compromiso de los miembros educativos conllevan a la satisfacción laboral, obteniendo buenos resultados para la imagen de su institución educativa la misma que ganará prestigio y respeto en la sociedad.

En la tesis “Estudio del clima organizacional y su relación con los equipos de trabajo de una empresa” (Jerez & Hurtado Mayor, 2018), se concluye los siguientes aspectos: En estos últimos años el clima organizacional e institucional están ocupando un lugar significativo entre la relación laboral,

psicológica y el trabajo en equipo son todas las características interpersonales y cotidianas desarrolladas dentro de su contexto, para obtener un buen clima laboral y armónico, como futuros administradores debemos saber y practicar el buen comportamiento generando así el desempeño laboral de todo el personal.

En la tesis “El clima laboral y su influencia en el desempeño docente de la escuela Francisco José Polit Ortiz de la parroquia Virgen de Fátima – Yaguachi” (Patricio, 2019). Se concluye los siguientes aspectos: En el campo administrativo el gerente o directivo debe representar una imagen de respeto, liderazgo y colaboración en beneficio de los entes educadores para que los mismos puedan emitir dentro de su entorno un proceso de enseñanza aprendizaje exitoso, esto implica que las personas somos adaptables a nuestro entorno el cual constituye como elemento principal del aprendizaje ya que tenemos factores externos tales como los ambientales y sociales son los que intervienen en el estudio y el rendimiento escolar .

En la tesis “Gerencia Educativa en la calidad del clima organizacional de directivos en la unidad educativa Prócer José de Antepara, zona 5, distrito 12D05, circuito 06-09 provincia Los Ríos, del cantón Vinces, periodo lectivo 2017 – 2018” (Daly & Pareja Merchan, 2017). Se concluye en los siguientes aspectos: La capacitación docente y del personal administrativo es de vital importancia para que todos cumplan el rol laboral correspondiente de acuerdo a su jerarquía, mantener un buen clima institucional con una comunicación asertiva y efectiva mejora las relaciones interpersonales motivando de esta manera mejor rendimiento a los empleados y a su vez obtendremos maestros creativos con ganas de contribuir con sus estudiantes autónomos , competentes y competitivos.

En la tesis “El liderazgo directivo y el clima organizacional” (Ivonne, 2018). Concluyen los siguientes aspectos: La visión institucional es la imagen, postura y compromiso que tiene todo ente educativo ante el constante andamiaje del aprendizaje, siempre está tratando superar el constante cambio educativo para alcanzar un sólido y exitoso horizonte con el trabajo

colaborativo de directivos y maestros generando un clima organizacional fundamentado en factores psicosociales y poder proyectar un contexto social pacífico y armonioso donde los estudiantes reciban conocimientos con calidez y calidad.

En la tesis “Gerencia Educativa y toma de decisiones para un clima organizacional de calidad” (Dolores & Cruz Agurto, 2018). Se concluyen los siguientes aspectos: La deficiencia de Gestión Educativa no permite enriquecer los objetivos educativos necesarios durante el aprendizaje, por ende depende a los directivos promover autonomía educativa apegada a las necesidades de su contexto; y debe generar trabajo colaborativo como también buena planeación, organización, control y evaluación necesaria para obtener eficiencia educativa en su institución con calidad y equidad para todos.

En la tesis “Implementación de recursos multimedia para mejorar el proceso enseñanza – aprendizaje de los estudiantes”(Perez & Rosero, 2019). Concluyen los siguientes aspectos: En la actualidad el docente debe de tener vocación y ser consciente del rol que asume ante la sociedad, tiene que ser capaz de asumir nuevos retos, creativo e innovador al uso de las TICS ; y siempre predispuesto a aprender , adaptarse al contexto que se le presente con empatía promover la motivación de sus estudiantes al trabajo colaborativo con la finalidad que siempre den lo mejor para el bienestar de ellos y su futuro obteniendo un aprendizaje significativo para el desarrollo de su vida cotidiana.

Clima organizacional

Según (Alvarez, 2006). Es el producto de las formas de administrar, está enlazado con relaciones interpersonales, la empatía, organización, motivación, liderazgo, y todas las experiencias vivenciales adquiridas. Mencionando a (Onetto, 2004). Todas las interacciones cotidianas de las personas en la escuela se llaman clima institucional por ende tiene cada entidad educativa su propia representación de calidad, el mismo puede ser excelente o inadecuado de acuerdo a las estrategias administrativas que exponga cada rector ejerciendo una prestigiosa planeación organizada y colaborativa.

Los tipos de clima

Evidentemente esta dimensión del clima es incompleta ya que existen otros valores no estrictamente académicos que influyen poderosamente en la vida organizativa:

- Clima de clase
- Clima de grupo
- Clima organizativo o institucional (Rodríguez, 2001) .

Dimensiones del Clima Institucional

El examen global del desempeño del director reviste el análisis del ejercicio de la función de conducción de la escuela como algo difícil y comprometido, que supone una variedad de tareas desempeñadas profesionalmente , las cuales, según el marco teórico , se pueden agrupar en tres dimensiones : 1)pedagógica, 2)organizativa, y 3) económica administrativa (García, Nidia; Rojas, Martha; Campos, Natalia, 2002).

- **En lo pedagógico:** Los juicios de aprendizaje, estrategias, metodologías, didáctica, aulas invertidas; y evaluaciones son el sendero de alcanzar las metas propuestas a través de proyectos innovadores, todo lo propuesto queda a cargo del Gerente Educativo en asumir su cargo con responsabilidad; y generar autenticidad propia de la institución educativa.
- **En lo organizativo:** Mantener ordenadas las tareas cotidianas generadas y supervisadas por el distrito absorbe el tiempo del director, dejando delimitado el rendimiento administrativo, por ende la prosperidad de la escuela exige acometimiento integrador.
- **En lo económico-administrativo:** La agenda formal incluye el control, la revisión de dineros recaudados y la proposición de necesidades para su gasto. También la elaboración de proyectos para llevar a cabo con la junta de Educación. Un trabajo dedicado y minucioso en este rol,

consume energías y tiempo del director; sin embargo, este no resulta suficiente para llenar las necesidades económicas de la institución la que cada vez, con mayor énfasis, debe convertirse en autogestionaria de sus propios recursos.

Cultura Institucional

En el ámbito educativo podemos definir la cultura institucional como el conglomerado de interacciones y vivencias distribuidas que instauran las reglas que regularizan la vida de una escuela.

“Para comprender mejor la cultura hay que dejar de considerarla en el plano del esquema de los comportamientos concretos (costumbres, usos, tradiciones, conjuntos de hábitos) y comenzar a concebirla como sistema de mecanismo de control (proyectos, formulas, reglas, directivas, programas) que sirven para regir el comportamiento” (Manes, 2015).

Tipos de cultura institucional

Hemos mencionado que a menudo hay falta de sincronización entre el sistema sociocultural y la cultura institucional como subsistema, cultural independiente, dependiente o interdependiente del sistema social. La cultura institucional constituye uno de los temas de mayor investigación en los últimos años. Veamos los tipos de cultura institucional más comunes:

- **Cultura Autocrática:** Se manifiesta desde un poder unipersonal verticalista, por medio de normas no escritas e informales, en un entorno de conflicto y temor (dividir para gobernar); la información está centralizada.
- **Cultura Burocrática:** El poder está dividido por niveles verticales, se rigen por normas formales y detalladas, en un entorno burocrático y mediocre, en el que las comunicaciones son en su mayoría escritas y archivadas.
- **Cultura Adhocrática:** El poder está dividido por niveles horizontales, se gobierna por normas enfocada hacia el resultado, en un entorno competitivo y dinámico, con comunicaciones fluidas y efectivas.

- **Cultura Democrática:** Se manifiesta por un poder consensuado y compartido entre sus miembros, con normas orientadas al beneficio grupal, en un entorno democrático y participativo, en el que las comunicaciones son informales y dinámicas (Sander & Benno, 1996).

Aprendizaje significativo

Es el proceso de elaboración de conocimientos elemento central del proceso de enseñanza-aprendizaje. El estudiante puede construir su propio aprendizaje. Tiene gran importancia que los mismos sean concebidos a partir de la zona de desarrollo próximo, es decir desde la niñez, lo más significativo posible, para lo cual el docente debe participar en esta odisea de conocimientos significativos e interactivos quedando como un simple tutor o guía. Las tics han evolucionado en pasos agigantados por lo cual hoy forman parte de nuestras vidas, ya que son herramientas de estudio en nuestro diario vivir. (Romero, 2009).

CONCEPTO

El aprendizaje, según (Serrano, 1990. (p.53) es un proceso activo “en el cual cumplen un papel fundamental la atención, la memoria, la imaginación, el razonamiento que el alumno realiza para elaborar y asimilar los conocimientos que va construyendo y que debe incorporar en su mente en estructuras definidas y coordinadas”.

Teorías del clima institucional y proceso de enseñanza - aprendizaje

El clima institucional influye en el proceso enseñanza – aprendizaje, porque es responsable de este proceso el docente, este al no contar con un entorno laboral estable y tranquilo, su estado de ánimo se ve reflejado en su forma de trabajo, es por eso que bajo estos preceptos, a continuación en los siguientes apartados se describen algunas teorías que se relacionan con las variables de nuestra hipótesis de investigación, como la teoría de Likert, Modelo de Robbins, El Aprendizaje Significativo de Ausubel, Teorías del Aprendizaje, Las Leyes de Thorndike.

Teoría de Likert

Según (Goncalves, 2005) la Teoría del Clima Organizacional de Likert establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción. Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima. En este sentido podemos apreciar que la teoría de Likert se ve complementada en el contexto organizacional- social por lo expresado en la investigación presentada por Goncalves refiere la teoría del aprendizaje social, que fue propuesta por Albert Bandura en 1977.

Esta teoría sugiere que las personas aprenden en un contexto social, y que el aprendizaje se facilita a través de conceptos tales como el modelado, el aprendizaje por observación y la imitación. Esta disciplina con la variable del clima institucional corrobora, que el comportamiento del lugar de trabajo y sus docentes influye el comportamiento en el ámbito social. Y como esta variable va de la mano con el proceso de enseñanza – aprendizaje, Ausubel nos muestra que:

El Constructivismo de Ausubel

El aprendizaje significativo, se refiere a que el proceso de construcción de significados es el elemento central del proceso de enseñanza-aprendizaje. El alumno aprende un contenido cualquiera cuando es capaz de atribuirle un significado. Por eso lo que procede es intentar que los aprendizajes que lleven a cabo sean, en cada momento de la escolaridad, lo más significativo posible, para lo cual la enseñanza debe actuar de forma que los alumnos profundicen y amplíen los significados que construyen mediante su participación en las actividades de aprendizaje. En este sentido, las nuevas tecnologías que han ido desarrollándose en los últimos tiempos y aplicadas a la educación para el desarrollo de su vida cotidiana. (Ausubel & JD Novak, 1997) .

Ausubel nos muestra que el aprendizaje se construye al momento de darle significado a lo que se ve, puesto que el alumno relaciona la experiencia

con lo enseñado en clases, por eso esta teoría, es apoyo de innovaciones tecnológicas y metodologías educativas es importante aplicarlas para el desarrollo de los estudiantes.

TEORÍAS DEL APRENDIZAJE

Modelo de Robbins y su postulación. Dice que existen varios factores internos como mala administración, aprehensión a la innovación, falta de inversión en tics, ambiente laboral, atrasos en pagos; y factores externos como entorno familiar, presión de padres de familia, nuevas metodologías psicopedagógicas, etc., son factores que influyen negativamente y esta a su vez interfiere en el aprendizaje. Por tal razón esta teoría ayuda a marcar cambios positivos en las dos variables de la investigación son las Leyes de Thorndike.

LAS LEYES DE THORNDIKE

La teoría del aprendizaje de Thorndike (1999) se basa en tres leyes:

1) Ley del Efecto: Dice que cuando una conexión entre un estímulo y respuesta es recompensada (retroalimentación positiva), la conexión se refuerza y cuando es castigado (retroalimentación negativa), la conexión se debilita. Posteriormente, Thorndike revisó esta ley cuando descubrió que la recompensa negativa (el castigo) no necesariamente debilitaba la unión y que en alguna medida parecía tener consecuencias de placer en lugar de motivar el comportamiento.

2) Ley del Ejercicio: Sostiene que mientras más se practique el vínculo E - R mayor será la unión. Como en la ley de efecto, la ley de ejercicio también tuvo que ser actualizada cuando Thorndike encontró que en la práctica sin retroalimentación, no necesariamente refuerza el rendimiento.

3) Ley de sin Lectura: Debido a la estructura del sistema nervioso, ciertas unidades de conducción, en condiciones determinadas, están más dispuestas a conducir que otras. (Thorndike, 1999).

La retroalimentación positiva estimula la conexión en el aprendizaje y que esta debe siempre ejercerse en la práctica continua de las actividades que se realice tanto para mejorar el clima institucional como el desempeño del

aprendizaje. Es así que la Visión constructivista del aprendizaje nos detalla sobre estrategias y metodologías educativas.

La visión constructivista del aprendizaje

Las características de la visión constructivista del aprendizaje según (Carretero, 1994). :

- Transformación edificante interno.
- Precisa de la escala de progreso del individuo.
- Sucesión de reestructuración cognitiva.
- Se ve beneficiado por la interrelación con las personas.
- Sustenta el conocimiento de la certeza.
- El educando es causal primordial de su oportuno desenvolvimiento.

“Encontrar sentido supone establecer relaciones. Los conocimientos que pueden conservarse largo tiempo en la memoria no son hechos aislados, sino muy estructurados e interrelacionados de múltiples formas”. (Carretero, 1994).

Todas las teorías explicadas en los apartados anteriores permiten enfocar las estrategias que se direcciona a resolver el clima institucional mediante acciones concretas y basadas en teorías adecuadas para resolver estos problemas que impulse el desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes y tranquilidad docente dentro del entorno laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo cuantitativo, no experimental se centra en buscar los problemas observando y analizando las variables del estudio de investigación siendo la variable independiente el clima institucional y la variable dependiente proceso de enseñanza- aprendizaje que se dan en la escuela particular Casiodoro de Reina.

Según la naturaleza de la investigación se utilizó un diseño descriptivo-correlacional, de corte transversal, se levantará la información en un solo momento y no se requerirá de un levantamiento adicional a los obtenidos o un seguimiento de los resultados. Mediante el fenómeno de estudio se ha

observado el método hipotético deductivo el mismo que obliga al investigador a la reflexión racional.

3.2. Variables y operacionalización

Las variables de estudio presentadas en esta investigación son las siguientes:

- Variable Independiente: Clima Institucional
- Variable Dependiente: Proceso de enseñanza aprendizaje.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

La escuela particular “Casiodoro de Reina”, situada en la provincia del Guayas, cantón Durán en la parroquia Eloy Alfaro, zona 8, Dirección Distrital 09D24 del Ministerio de Educación, es de sostenimiento privado y nivel educativo primario, ubicada en la Cdla. Los Helechos mz. b2 v12 sector 2.

El estudio se realizó en la escuela básica particular “Casiodoro de Reina”, la población participante corresponde a 15 Docentes de la institución educativa, los cuales están divididos en todos los niveles de educación general básica desde el inicial, elemental y medio.

Criterios de Inclusión

Para el criterio de inclusión se tomó a consideración los siguientes criterios:

- Que conformen el cuadro distributivo del archivo maestro del año lectivo 2021.
- Que sea tutor o tutora de aula.

Criterios de exclusión.

Se restringió su participación si cumplieron con los siguientes criterios:

- No constan en el cuadro distributivo del archivo maestro del año lectivo 2021.
- No sea tutor o tutora de aula.

Muestra

La muestra considerada es la de los educadores y Administrativos que laboran en la institución educativa Casiodoro de Reina la misma que está conformada de 15 Maestros, todos con títulos profesionales de tercer y cuarto nivel avalados por la Senescyt.

Muestreo

La investigación utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia bajo los criterios de error muestral del 5% y su respectivo nivel de confiabilidad del 95 %. Por ello se justifica la participación de toda la nómina de docentes de la institución.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El proceso de recopilación de la investigación, implementó un cuestionario de registro sociodemográfico para obtener los datos principales de todos los participantes en relación con los objetivos planteados. Para la evaluación de las variables del estudio se llevó la implementación de dos cuestionarios, el primero de ellos relacionado con el clima institucional y el segundo enfocado en la evaluación de la calidad del método de enseñanza aprendizaje. Estos cuestionarios fueron seleccionados de un estudio realizado en Colombia, el cual está validado a través de criterios de expertos, por consiguiente puede ser utilizado en la población a evaluar por su objetividad y nivel de confiabilidad con el objeto de estudio.

- Se procedió con aplicación inicial del cuestionario sociodemográfico
- Cuestionario de clima institucional

El instrumento fue tomado de la investigación de Álvarez (2017), Moran Sernaquè Eloy Eduardo, Hernández Morales Jennifer Carolina; y Carmen del Rosario Merino Gaibor. La estructura del cuestionario está sustentada bajo la modalidad de calificación tipo Likert, la cual consta de 20 preguntas divididas en subprocesos del clima institucional son: Clima institucional; Gestión; Liderazgo, Comunicación.

Cuestionario de calidad de enseñanza aprendizaje

El cuestionario fue tomado de la investigación de Álvarez (2017). El instrumento evalúa las dimensiones de la calidad de enseñanza aprendizaje, por medio de una escala tipo Likert y constan 14 preguntas que se distribuyen en los siguientes elementos: Formación Académica; Convivencia Escolar; participación Escolar.

Procedimiento

La aplicación de los cuestionarios fue llevado a cabo por medio de pasos sucesivos que permitieron orientar de forma adecuada el proceso de recopilación de los datos para su posterior interpretación, de acuerdo a la metodología que se propone en esta investigación.

Primer paso: Se solicitó acceso al archivo maestro de docentes de la institución a fin de conocer los números de contacto de los profesores.

Segundo paso: Se contactó mediante llamada telefónica a los profesores y con ello presentarles el propósito de la investigación y su objetivo, para con ello contar con la participación de cada uno y así proceder a indicarles que la recogida de información será tratada con estricta confidencialidad, tanto para el registro de los datos sociodemográficos, como para lo evaluado en los cuestionarios.

Tercer paso: Se comparten los cuestionarios a los profesores de la institución por medio de la aplicación de Google Forms y con ello cada uno llenó la información requerida. Posteriormente se les envió un mensaje de agradecimiento a sus correos electrónicos.

Cuarto paso: Se descargó el archivo Excel de los resultados de los cuestionarios para con ello empezar a realizar el análisis de datos.

Quinto paso: Se realizó el análisis de los resultados y la discusión, mediante ello se pudo analizar los resultados obtenidos en los cuestionarios y con ello determinar la comprobación de lo que establece la literatura junto con lo detallado en los resultados.

3.5. Método de análisis de datos

Dada naturaleza cuantitativa esta investigación, el método de análisis de los datos se llevó mediante la utilización del programa Excel para vaciar los datos recopilados en los cuestionarios y con ello obtener su posterior análisis.

Por medio del vaciado de los datos se pudo constatar los datos perdidos, errores y elementos que se presentaron al recopilar los datos y analizarlos mediante las fórmulas y gráficas. Para el análisis correlacional se implementó el paquete estadístico de SPSS versión 22.0.

Siguiendo la metodología del estudio, se procedió con el respectivo análisis descriptivo de las variables para con ellos poder obtener los datos de las medidas de frecuencia, moda y mediana y la exploración de las variables sociodemográficas, clima institucional y proceso de enseñanza aprendizaje.

Posterior a ello, se continuó con un análisis de regresión lineal simple a fin de explicar las correlaciones entre las variables que se manifiestan y con ello buscar la reducción de las variables atípicas o extrañas que puedan alterar los resultados.

La comprobación de las hipótesis se llevó a cabo por medio del análisis de chi-cuadrado que consta dentro del paquete de SPSS v. 22.0. Con el análisis de cada una de las variables por medio de la implementación del paquete estadístico, se realizarán los respectivos gráficos y tablas para viabilizar el acceso a los resultados obtenidos.

3.6. Aspectos éticos

La investigación tiene el aval de los directivos del plantel educativo, así como de los docentes para ser objetos de estudio, con la finalidad de preservar identidades, y que en lo posterior se realice un plan de acción interno que permita mejorar el ambiente laboral. Todo lo que se desarrolla en la

investigación tiene el compromiso del maestrante de garantizar sigilo profesional.

IV RESULTADOS

Los resultados fueron obtenidos a partir del registro de las respuestas de la muestra en el programa de Office Microsoft Excel, para con ello poder acceder a los datos ordinales y nominales que compone el cuestionario de datos sociodemográficos, el cuestionario de clima institucional y enseñanza-aprendizaje. Posterior a ello, se importaron los datos del archivo Excel al paquete estadístico de SPSS y con ello fue posible obtener los datos descriptivos que se detalla en la metodología de la investigación. Al realizar aquello se pudo constatar que no hubo datos perdidos, por ello, se logró realizar un adecuado análisis de los datos.

En la tabla 1 se muestran estadísticos descriptivos referentes a la dispersión y frecuencia de los datos referentes a las variables sociodemográficas obtenidas mediante el cuestionario de datos sociodemográficos, en ella se puede apreciar las covariables de sexo donde se aprecia que en su mayoría son mujeres, edad y el título profesional que tiene cada docente y administrativo en la institución siendo Lcda. En educación la de mayor porcentaje.

Tabla 1. Estadísticos descriptivos de características sociodemográficas.

		Media	Desviación estándar	N	%
SEXO	HOMBRE			2	13.3
	MUJER			13	86.7
EDAD		42.6	10.40		
TITULO	LCDA. EDUCACION			7	46.7
	BACHILLER EN SECRETARIADO COMERCIAL Y BILINGÜE			1	6.7
	PSICOLOGA			2	13.3
	LCDA. INFORMATICA			1	6.7
	LCDA. PEDAGOGIA			1	6.7
	MAGISTER			2	13.3
	DOCTORA			1	6.7

Fuente: Elaboración propia.

Continuando con el análisis de las variables sociodemográficas, la tabla 2 describe el cargo en la institución, el grado a cargo de cada docente y el número de estudiantes, en donde la mayor frecuencia es el estrato de más de 20 estudiantes para 10 profesionales de la muestra con un 82.3%. La variable número de cursos evidencia que hay docentes que manejan más de un curso en su ejercicio profesional en la institución, pese a que el 82.3% posea a su cargo un solo curso, resulta relevante detallar que dos docentes cuentan con más de un curso a cargo con el 10.8% y una docente posee más de tres cursos con el 6.9%.

Tabla 2. Estadísticos descriptivos de características sociodemográficas.

		Media	Desviación estándar	N	%
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	DOCENTE			12	80.0
	DIRECTORA			1	6.7
	DIRECTORA ADMINISTRATIVA			1	6.7
	MAESTRA FORMACION CRISTIANA			1	6.7
GRADO A CARGO	INICIAL			1	6.7
	PRIMERO			2	13.3
	SEGUNDO			2	13.3
	TERCERO			2	13.3
	CUARTO			1	6.7
	QUINTO			2	13.3
	SEXTO			2	13.3
	SEPTIMO			1	6.7
NUMERO DE ESTUDIANTES	MENOS DE 20			2	6.7
	MÁS DE 20			10	82.3
	MÁS DE 30			1	4.7
NUMERO DE CURSOS A CARGO	UN CURSO A CARGO			8	82.3
	MÁS DE DOS CURSOS			2	10.8
	MÁS DE TRES CURSOS			1	6.9

Fuente: Elaboración propia.

En los siguientes párrafos se analizó obtenidos de acuerdo a lo propuesto en la metodología, esto es, llevar un análisis descriptivo de las variables y dimensiones de la investigación a fin de observar su representatividad en la muestra y culminarlo con el análisis de los objetivos

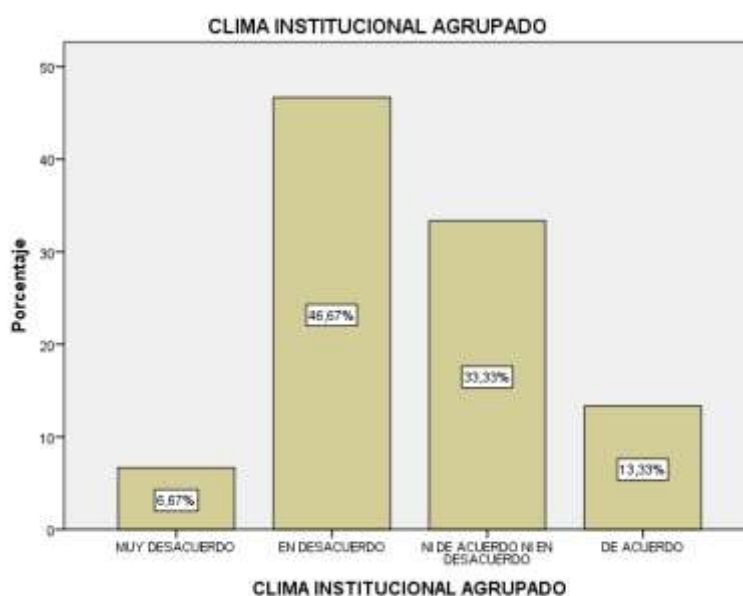
para detallar su cumplimiento y seguimiento a cada uno de ellos. Como puede apreciarse en la tabla 3 se analizó mediante estadísticos descriptivos la variable clima institucional, en donde los resultados mostraron que los profesionales se encuentran en mayor grado en desacuerdo con las variables que contiene con un 46.7%, seguido por una postura media con el 33.3%, mientras que el 13.3% se encuentra de acuerdo.

Tabla 3. Clima institucional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY DESACUERDO	1	6,7	6,7	6,7
	EN DESACUERDO	7	46,7	46,7	53,3
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	5	33,3	33,3	86,7
	DE ACUERDO	2	13,3	13,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 1. Clima institucional.



Fuente: Elaboración propia.

La tabla 4 pone en evidencia que la dimensión clima está representada un alto porcentaje de la muestra que califica como en desacuerdo y una

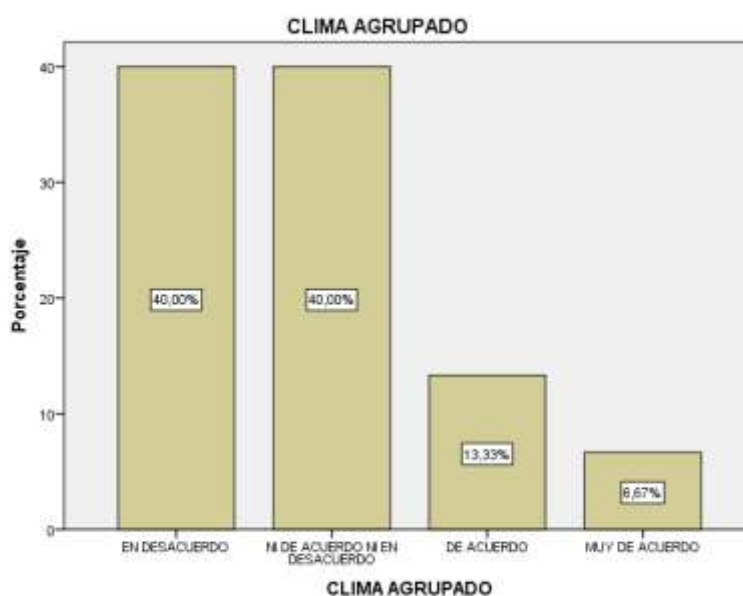
postura media, los elementos que componen esta dimensión con un 40% para cada una de ellas, lo que significa que se percibe un déficit en características de si la institución reconoce el esfuerzo y trabajo como profesional y si los administrativos dan importancia a las relaciones con otros mostrando competencia y prioridad para mantener elevado el nivel de motivación, lo que resulta en datos negativos en su mayoría, un 13.3% define estar de acuerdo.

Tabla 4. Clima.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	6	40,0	40,0	40,0
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	6	40,0	40,0	80,0
	DE ACUERDO	2	13,3	13,3	93,3
	MUY DE ACUERDO	1	6,7	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 2. Clima.



Fuente: Elaboración propia.

La tabla 5 presentó resultados variables respecto a las tendencias de la valoración media con el 20% y las más en desacuerdo con el 33.3% y el 20% muy desacuerdo. Todo significa que la muestra percibe que la dimensión

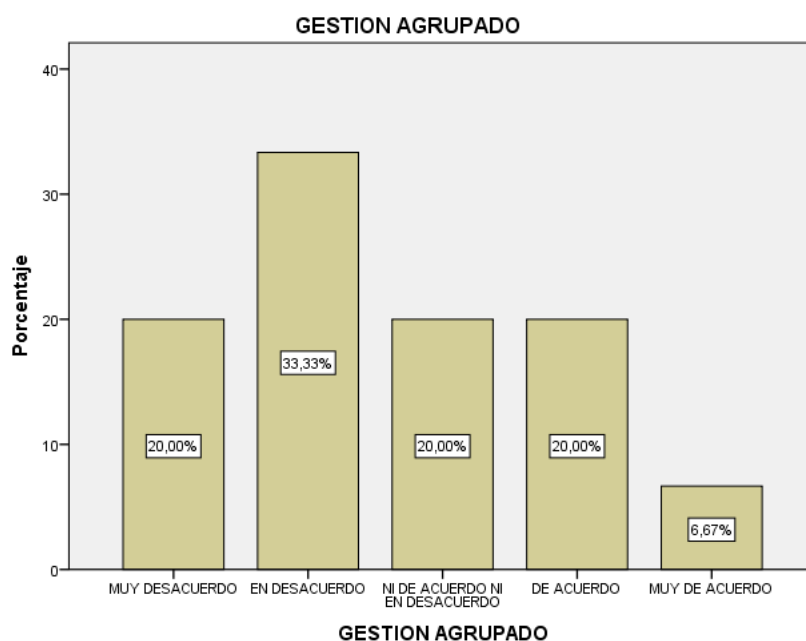
gestión no es óptima en su institución educativa, de entre ello se destaca el elemento, sobre si los directivos toman decisiones asertivas, si la escuela motiva y apoya el trabajo en equipo, o si se tiene claro el enfoque de gestión de la institución, lo que se describe en rangos negativos dentro de la evaluación.

Tabla 5. Gestión.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY DESACUERDO	3	20,0	20,0	20,0
	EN DESACUERDO	5	33,3	33,3	53,3
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3	20,0	20,0	73,3
	DE ACUERDO	3	20,0	20,0	93,3
	MUY DE ACUERDO	1	6,7	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 3. Gestión.



Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado en la tabla 6, se puede apreciar que la tendencia dentro de la muestra está distribuida entre los polos medios en desacuerdo 33.3% y de acuerdo 33.3%, así mismo presenta un rango medio del 26.7%. Esto pone en

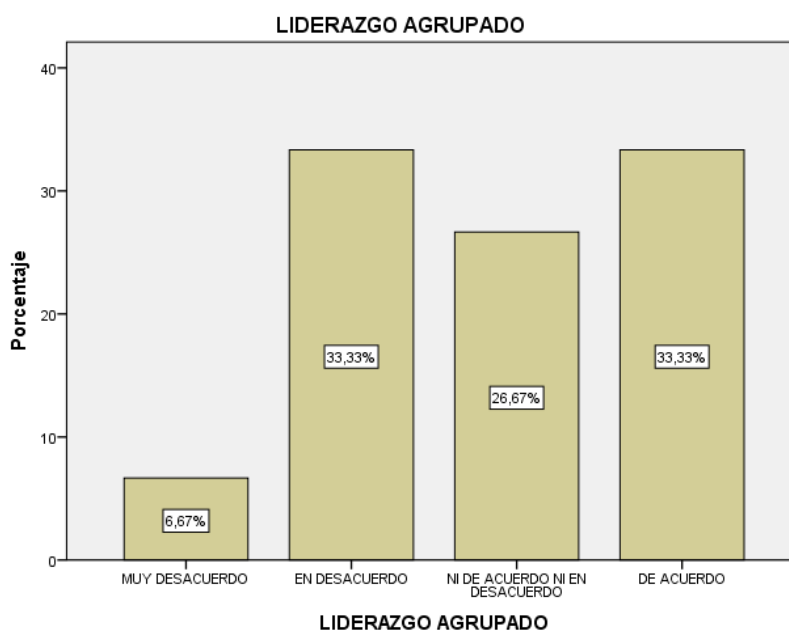
evidencia que la mayor tendencia se ubica en rangos deficitarios dentro de la dimensión del liderazgo, ya que las puntuaciones son más significativas en los rangos bajos de la evaluación, lo que expresa que el nivel de liderazgo en la institución por parte de los administrativos no es adecuado y no se promueve el establecimiento de una adecuada formación de comunidad educativa.

Tabla 6. Liderazgo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido MUY DESACUERDO	1	6,7	6,7	6,7
EN DESACUERDO	5	33,3	33,3	40,0
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	4	26,7	26,7	66,7
DE ACUERDO	5	33,3	33,3	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 4. Liderazgo.



Fuente: Elaboración propia.

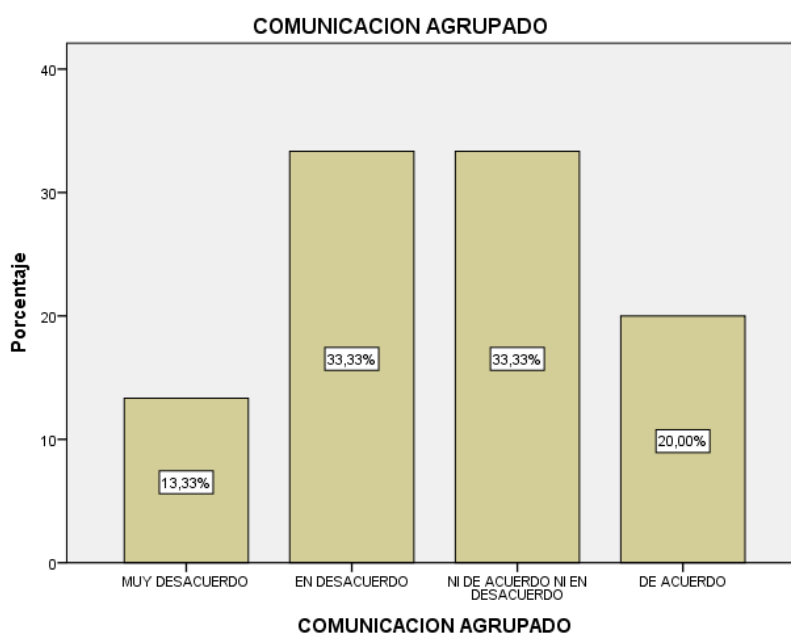
La tabla 7 pone en evidencia que la comunicación es otra dimensión que se expresan variables negativas o deficitarias, con respecto al resto de la muestra que califica como de acuerdo 20%, mientras que la tendencia media califica 33.% y en desacuerdo 33.3, por último muy desacuerdo el 13.3%. Aquello permite describir que los recursos de comunicación en la institución son limitados o no adecuados, lo que puede generar complicaciones dentro del clima institucional al no existir canales adecuados de presentación de comunicados entre otros.

Tabla 7. Comunicación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY DESACUERDO	2	13,3	13,3	13,3
	EN DESACUERDO	5	33,3	33,3	46,7
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	5	33,3	33,3	80,0
	DE ACUERDO	3	20,0	20,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 5. Comunicación.



Fuente: Elaboración propia.

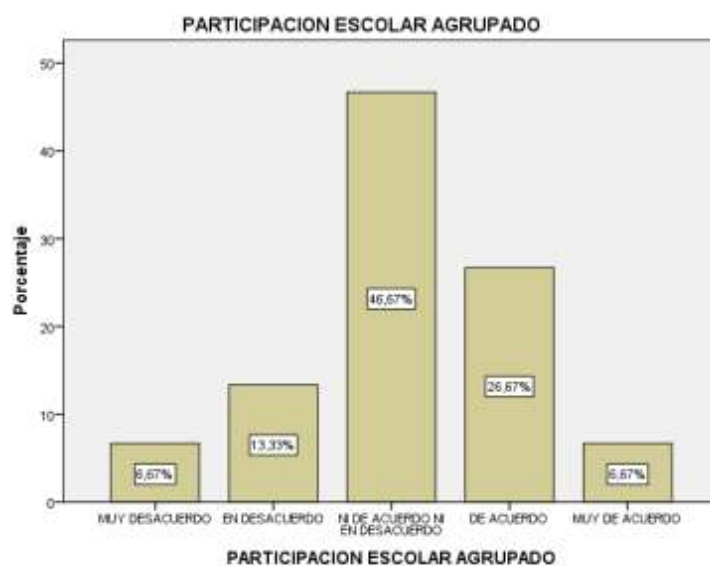
Tabla 8, corresponde a la variable de Enseñanza-Aprendizaje y con ello se puede apreciar que la muestra califica con mayor frecuencia ni de acuerdo ni en desacuerdo con el 53.3%, en desacuerdo el 13.3% y muy desacuerdo 6.7%, mientras que las valoraciones positivas como de acuerdo el 20% y muy de acuerdo el 6.7%. Estos resultados permitieron observar que la calidad de la enseñanza aprendizaje se ve socavado al presentar una mayor tendencia hacia los valores negativos o en déficit, lo que describe una complejidad significativa dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Tabla 8. Enseñanza-Aprendizaje.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY DESACUERDO	1	6,7	6,7	6,7
	EN DESACUERDO	2	13,3	13,3	20,0
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	8	53,3	53,3	73,3
	DE ACUERDO	3	20,0	20,0	93,3
	MUY DE ACUERDO	1	6,7	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 6. Enseñanza-Aprendizaje.



Fuente: Elaboración propia.

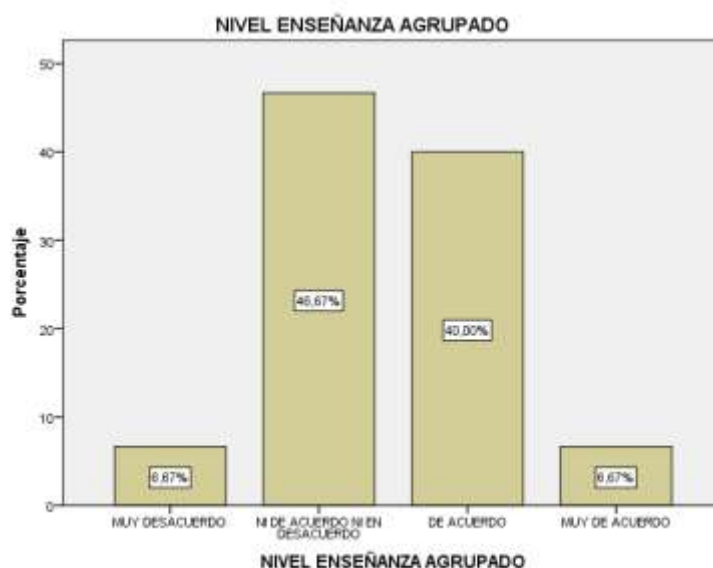
Tabla 9 permitió evaluar aspectos como la calidad de la educación en la institución, elementos como si los docentes se preocupan por la parte social y familiar del alumno, si la institución permite el mejoramiento pedagógico y si los profesionales se les brinda espacio para mejorar su metodología de enseñanza, lo que apunta en los resultados que existe una frecuencia casi pareja dentro de los elementos positivos y negativos de la evaluación, la media muestra estar en un 46.7% y otros muestran estar de acuerdo con el 40%, mientras que una parte se muestra estar muy desacuerdo y muy de acuerdo con el 6.7% respectivamente.

Tabla 9. Nivel enseñanza-aprendizaje.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido MUY DESACUERDO	1	6,7	6,7	6,7
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	7	46,7	46,7	53,3
DE ACUERDO	6	40,0	40,0	93,3
MUY DE ACUERDO	1	6,7	6,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 7. Nivel enseñanza-aprendizaje.



Fuente: Elaboración propia.

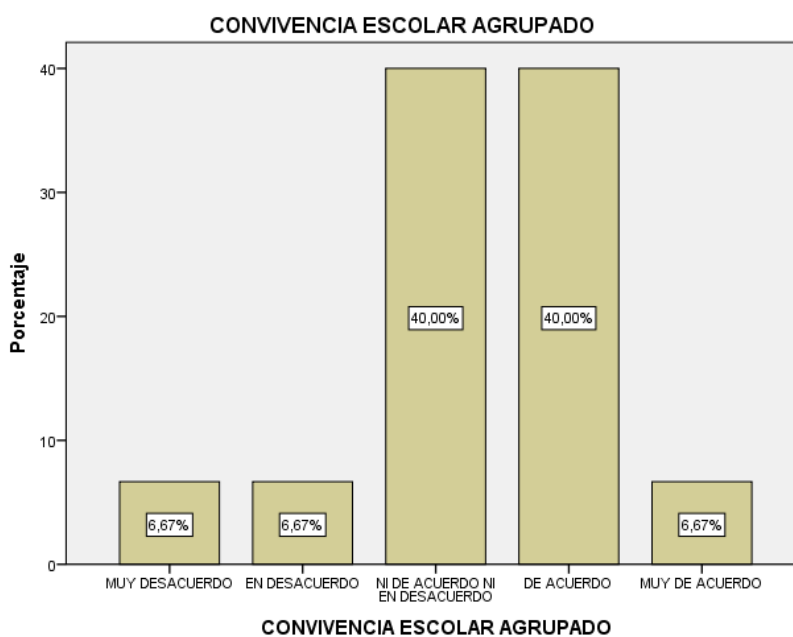
La dimensión convivencia escolar que se describe en la tabla 10, permite apreciar que el 40% emite estar en una postura media con respecto a si existe un adecuado respeto entre los profesionales, si pueden expresarse libremente y si hay un buen clima de convivencia armónica, mientras que el otro 40% apunta a que está de acuerdo con ello y afirman que sí lo hay, por otro lado con el 6.7% describen estar muy desacuerdo y en desacuerdo respectivamente y otro 6.7% afirma estar muy de acuerdo.

Tabla 10. Convivencia escolar.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY DESACUERDO	1	6,7	6,7	6,7
	EN DESACUERDO	1	6,7	6,7	13,3
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	6	40,0	40,0	53,3
	DE ACUERDO	6	40,0	40,0	93,3
	MUY DE ACUERDO	1	6,7	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 8. Convivencia escolar.



Fuente: Elaboración propia.

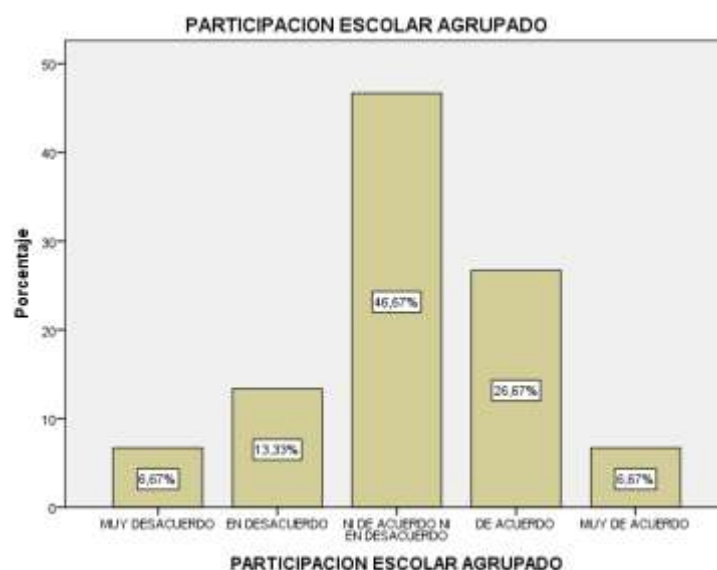
Dimensión participación escolar detallada en la tabla 11 apunta a si los docentes son tomados en cuenta dentro de las actividades de la institución educativa y refiere al conocimiento de las competencias que éste puede tener para el cumplimiento de las necesidades e intereses de la comunidad educativa, por lo que los resultados detallan una tendencia media con el 46.7% de la muestra, sin embargo, con el 26.7% afirman estar de acuerdo, por otro lado con el 13.3% en desacuerdo y el 6.7% muy desacuerdo, por lo que la mayor probabilidad presenta esta dimensión como deficitaria.

Tabla 11. Participación escolar.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY DESACUERDO	1	6,7	6,7	6,7
	EN DESACUERDO	2	13,3	13,3	20,0
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	7	46,7	46,7	66,7
	DE ACUERDO	4	26,7	26,7	93,3
	MUY DE ACUERDO	1	6,7	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 9. Participación escolar.



Fuente: Elaboración propia.

Ya realizado el análisis descriptivo de las variables del estudio y las dimensiones de los cuestionarios, se procedió a analizar la variable dependiente y su relación con la variable independiente, a fin de realizar el respectivo análisis predictivo por medio de una regresión lineal simple y con ello se logró explicar la correlación entre las dos variables que se propone en la investigación.

Los resultados de la tabla 12 permitieron conocer el nivel de correlación que existe entre las variables, este análisis permitió establecer que la variable del clima institucional contiene un valor R a $p > 0.665$, siendo este resultado significativo para considerar que existe una relación positiva con la variable dependiente, además de que es un predictor constante entre las variables. Por lo que se considera que si esta aumenta la otra también lo hará y viceversa.

Tabla 12. Predictores.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,665 ^a	,443	,400	,74449

a. Predictores: (Constante), CLIMA INSTITUCIONAL

Fuente: Elaboración propia.

También se realizó un ANOVA, para de esta forma poder analizar si el modelo de regresión puede describir una predicción significativa, y los resultados apuntan a ello. Estos resultados describieron que el modelo de regresión lineal establecido es estadísticamente significativo, ya que los valores de $p < 0.05$ considerando los valores obtenidos al considerar la variable clima institucional como un predictor significativo de la variable dependiente.

Tabla 13. ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	5,728	1	5,728	10,334	,007 ^b
	Residuo	7,205	13	,554		
	Total	12,933	14			

a. Variable dependiente: ENSEÑANZA - APRENDIZAJE AGRUPADO

b. Predictores: (Constante), CLIMA INSTITUCIONAL AGRUPADO

Fuente: Elaboración propia.

Para poder explicar la influencia entre la variable dependiente y con ello responder a la hipótesis de investigación propuesta, se realizó la prueba de chi-cuadrada, en donde a través de la correlación de las variables por medio de la tabla cruzada se obtuvieron los resultados.

Dentro de la tabla 14 la tabla cruzada se puede apreciar cómo la variable del clima institucional tiene una relación significativa con los procesos de enseñanza-aprendizaje. El cruce de estas dos variables permitió observar el resultado de su intersección al verificar la frecuencia del cruce entre la variable independiente con la dependiente.

La frecuencia obtenida para la valoración ni de acuerdo ni en desacuerdo es la que guarda mayor correlación entre los porcentajes establecidos para las dos variables y con ello denota el nivel de relación existente, ya que permitió determinar que si el clima institucional se modifica hacia una tendencia u otra la variable de enseñanza-aprendizaje resultará en un cambio predictivo también, por lo que se logró establecer una correlación importante para la investigación con los resultados obtenidos.

Tabla 14. Clima institucional correlación con Enseñanza-Aprendizaje.

CLIMA INSTITUCIONAL AGRUPADO*ENSEÑANZA - APRENDIZAJE AGRUPADO tabulación cruzada

			ENSEÑANZA - APRENDIZAJE AGRUPADO					Total
			MUY DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	
CLIMA INSTITUCIONAL	MUY DESACUERDO	Recuento % dentro de CLIMA INSTITUCIONAL AGRUPADO	0 0,0%	1 100,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	1 100,0%
	EN DESACUERDO	Recuento % dentro de CLIMA INSTITUCIONAL AGRUPADO	1 14,3%	1 14,3%	4 57,1%	1 14,3%	0 0,0%	7 100,0%
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	Recuento % dentro de CLIMA INSTITUCIONAL AGRUPADO	0 0,0%	0 0,0%	4 80,0%	1 20,0%	0 0,0%	5 100,0%

DE ACUERDO	Recuento	0	0	0	1	1	2
	% dentro de CLIMA INSTITUCIONAL AGRUPADO	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	Total	1	2	8	3	1	15
	% dentro de CLIMA INSTITUCIONAL AGRUPADO	6,7%	13,3%	53,3%	20,0%	6,7%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados de la prueba de chi-cuadrado de la tabla 15, permitió analizar el nivel de correlación existente para la valoración de la hipótesis y con ello comprobar si se acepta o se rechaza. Para este estudio se utilizó un nivel de confianza del 95%, por ello el coeficiente fue del 5%, es así que la significancia asintótica a dos caras es de $.125 > .05$ por lo que se establece que no existen diferencias entre los grupos. Es decir que las personas que califican medio y en desacuerdo junto con las que califican alto al clima institucional, muestran el mismo nivel de proceso de enseñanza-aprendizaje.

Tabla 15. Prueba de chi-cuadrado.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	17,714 ^a	12	,125
Razón de verosimilitud	14,677	12	,260
Asociación lineal por lineal	6,200	1	,013
N de casos válidos	15		

a. 20 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.

Fuente: Elaboración propia.

A fin de analizar el nivel de significancia de la correlación de las variables, se realizó una correlación paramétrica de Pearson, en donde la tabla 16 muestra que los resultados obtenidos son evidentemente significativos, puesto que apuntan a una correlación positiva moderada .665 y una significancia bilateral de $0.007 < 0.05$.

El gráfico 10 muestra mediante la dispersión simple la correlación positiva entre las variables, por lo que resultó en ser significativa para este estudio.

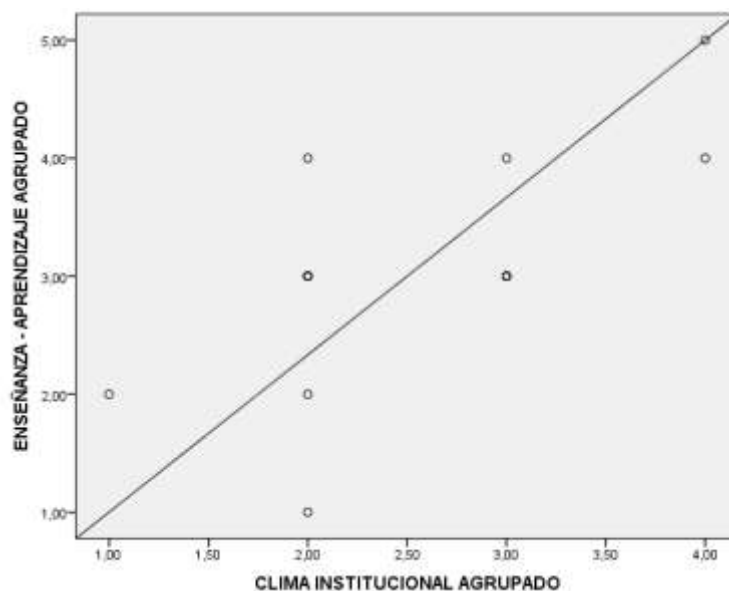
Tabla 16. Correlación de Pearson.

		CLIMA INSTITUCIONAL AGRUPADO	ENSEÑANZA - APRENDIZAJE AGRUPADO
CLIMA INSTITUCIONAL	Correlación de Pearson	1	,665**
	Sig. (bilateral)		,007
	N	15	15
ENSEÑANZA - APRENDIZAJE	Correlación de Pearson	,665**	1
	Sig. (bilateral)	,007	
	N	15	15

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 10. Dispersión simple-Correlación positiva.



Fuente: Elaboración propia.

V DISCUSIÓN

De la revisión literal expuesta en esta investigación y de los resultados obtenidos, es posible establecer ciertas afirmaciones que están acordes a lo expuesto en la literatura y con ello complementar a las propuestas ya existentes que relacionan ambas variables.

Se ha provisto en la literatura que son ya varios estudios que se han reportado a nivel de calidad científica que estudian la variable clima institucional en conjunto con el proceso de enseñanza aprendizaje, sin embargo, son muy limitados y escasos los estudios que correlacionan ambas variables dentro del bagaje científico del Ecuador, pese a que es un problema elemental de la comunidad educativa, no se han llevado a cabo varios estudios; es por ello que esta investigación buscó aportar a esos resultados ya existentes y caracterizarlo a la población del país.

Los estudios como los de Merchan (2017) e Ivonne (2018), apuntan a que la variable del clima institucional u organizacional guarda una relación directa ante el proceso de enseñanza aprendizaje, por ello se espera cambios en la comunidad educativa que permitan mejorar estos aspectos.

Dentro de la variable del clima institucional Jerez y Hurtado (2018), describen que el clima institucional ocupa un lugar significativo entre la relación laboral, psicológica y el trabajo en equipo, por lo que un adecuado nivel de fomento de estas dimensiones favorecen al aumento del clima institucional u organizacional.

Las teorías propuestas dentro del estudio, describen la dinámica que existe entre estas variables tanto a nivel separado como en su conjunto más profundo, es así como los resultados de la investigación describieron los siguiente elementos:

Dentro de la variable del clima institucional, se pudo constatar que la muestra evaluada presenta un mayor porcentaje con el 46.7% de desacuerdo con la calidad del clima institucional dentro de su entorno de trabajo, es decir que ellos perciben que no se da un adecuado fomento de clima y relaciones que favorezcan un adecuado proceso de desarrollo profesional y compañerismo y de procesos.

El 33.3% se muestra regular en su percepción del clima institucional en su unidad de trabajo, lo que apunta a que pese a su postura intermedia, se presenta un déficit de la calidad del clima institucional para esta muestra ya que no puntúan alto. La literatura aporta que si el clima institucional no es adecuado o bajo, afectará otras aristas de la dinámica de quienes conforman la comunidad educativa (Patricio, 2019).

A fin de comprender mejor el dominio de esta variable, se analizaron las dimensiones que la componen y se obtuvieron elementos más directos de análisis para la variable del clima institucional.

La primera dimensión analizada fue la del clima en donde en su mayoría presenta estar en desacuerdo con esta dimensión al considerar que la institución no reconoce el esfuerzo y trabajo como profesor, también valoran el hecho de que los directivos no dan importancia a las relaciones con los docentes, además de presentar un limitante por parte de las autoridades que no mantienen una actitud abierta de respecto y escucha de opiniones.

Esta percepción que tienen los profesionales docentes de la Institución Casiodoro de Reina es influyente para conocer la tendencia que tienen en relación con la funcionalidad del clima, por otro lado, un porcentaje similar manifiesta no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con las características de la dimensión, pese a esta postura, se pone en evidencia que este porcentaje muestral no considera adecuado el clima en su entorno.

Onetto (2004) y Manes (2015), detallan que el clima institucional es más que la suma de sus relaciones y esta tiene su propia calidad, por lo que puede favorecer o desfavorecer el logro de los propósitos de la institución, por tanto es acumulativo de una historia y puede tener modificaciones abruptas, esta concepción de los autores podría explicar el por qué y el cómo se manifiesta en rangos deficitarios la dimensión del clima en la institución, ya que al ser elemento de las razones o dimensiones pedagógicas, organizativas y económica administrativa resalta su implicancia en la percepción que se pueda tener de ella y ahí la calificación que se obtiene.

Otra dimensión importante es la gestión del clima institucional, en donde la mayor parte de la muestra mostró una percepción deficitaria o negativa de esta

dimensión, al estar muy desacuerdo y en desacuerdo con las características que describen que los directivos toman decisiones asertivas, motivación al trabajo en equipo, tener claro la gestión de la institución y si la institución se interesa en la proyección personal de sus alumnos.

Un porcentaje mínimo describe estar de acuerdo y muy de acuerdo con la dimensión de la gestión educativa. La literatura detalla que la afectación a la calidad del clima institucional acarrea consecuencias negativas para el correcto funcionamiento de la institución y se ve mermada de forma progresiva cuando la parte administrativa no garantiza y crea oportunos refuerzos para mejorar el clima de la institución (Manes 2015), esto explicaría el por qué la mayor parte de la muestra enlista en sus resultados estar en desacuerdo con las características que enfocan a la actividad que realiza el personal administrativo y el fomento de este para mejorarlo.

La dimensión del liderazgo dentro de los resultados de la investigación ponen en evidencia que la tendencia mayor de la muestra se ubica mayormente en la escala media hacia abajo, al estar en desacuerdo con el tipo y calidad del liderazgo que presenta la parte administrativa hacia los profesionales docentes.

Resalta mucho el aspecto de que la percepción de la muestra al valorar aquella dimensión tenga mucho que ver con la actuación de los directivos, debido a que se delimita que para una adecuada calificación la parte directiva debe confiar en el trabajo que hacen los docentes, no se sienten parte de una misma escuela y la dirección de la escuela no estaría promoviendo el liderazgo docente y ahí también se involucra el liderazgo entre profesionales docentes.

En un porcentaje menor, define estar de acuerdo con el tipo de liderazgo y la forma en cómo se expresa dentro de la comunidad educativa.

Dentro de la dimensión comunicación la muestra califica una menor tendencia a estar de acuerdo con el tipo de comunicación y los recursos que se utilizan para avocar conocimiento a la comunidad educativa, frente a ello un porcentaje significativo de la muestra afirma estar en desacuerdo y muy desacuerdo. Otro porcentaje detalla estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que posibilita se pueda observar que la mayor parte de la muestra describe que los mecanismos de comunicación y la comunicación dentro del clima institucional es deficitario.

De acuerdo con Fischman (2000) la comunicación es fundamental dentro del clima institucional, debido a que esta debe ser efectiva y se logra sólo cuando el líder escucha, se expresa de forma asertiva con su equipo de trabajo, por lo que si es mal utilizada puede generar alteraciones ente el equipo y desarrollar un ambiente que es destructivo para la institución.

Al analizar la segunda variable de la investigación se pudo constatar lo siguiente: Se observa en la literatura que el proceso de enseñanza-aprendizaje involucra varios elementos dentro de los cuales están inmersos los estudiantes en conjunto con los docentes, así como también la comunidad educativa en general (Romero, 2009).

Los resultados obtenidos en la investigación muestran esta característica, en donde consideran que tanto la calidad de la educación, como el ambiente para la convivencia, la expresión libre de ideas, el respeto a los espacios, las innovaciones pedagógicas y la apertura a espacios para la mejora pedagógica fueron calificado por la muestra en su mayoría en un rango deficitario, siendo el de mayor puntuación la valoración media ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que denota un claro componente de que la muestra no se encuentra satisfecha con los procesos de enseñanza-aprendizaje que se dan en la institución.

Del análisis de las dimensiones de la variable del proceso de enseñanza-aprendizaje resulta la siguiente discusión de resultados:

La primera dimensión correspondiente al nivel de enseñanza-aprendizaje, la muestra considera que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con las característica que componen esta dimensión, por lo que esta percepción es resultado de un influencia directa sobre ello, ya que involucran elementos tanto internos como externos al propio profesional, por otro lado se evidencia una puntuación similar para los que puntúan de acuerdo y muy de acuerdo, al ser un valor casi parejo en cuanto a porcentajes 46.7% para la escala media y 40% para los que están de acuerdo, el nivel de significancia estadística es mínima, por lo que dentro de esta dimensión no se presentó un nivel importante de diferenciación estadística.

La dimensión de convivencia escolar que describe cómo es el comportamiento de los miembros de la comunidad educativa da como resultado porcentajes que son

similares, la tendencia dominante es la muestra que evalúa estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con esta dimensión con el 40% y estar de acuerdo con el 40%.

Por lo que, las valoraciones de estar muy desacuerdo y en desacuerdo con el 6.7% respectivamente no resultan en un nivel de significancia estadística importante para realizar una comparación entre la percepción que tiene la muestra al estar distribuida, sin embargo, es importante señalar que pese a ello existe un déficit relevante de una adecuada ejecución de esta dimensión.

La literatura hace referencia a la participación como el nivel de trabajo en equipo con el que se pueden establecer y producir las reuniones, el grado de formación y coordinación interna y externa del centro, así como la manera en la que los docentes propician la participación de los alumnos y demás comunidad educativa, a fin de formar grupos formales e informales que actúan en la unidad educativa. (Martín, 1999).

De los resultados obtenidos fue posible analizar las características de la dimensión participación escolar, lo cuales en torno con lo establecido en la literatura hacen referencia a la manera en la que los profesionales docentes organizan, planean y conoce cómo participar de las actividades de la comunidad educativa, frente a ello, lo obtenido muestra que en un mayor porcentaje la muestra califica no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la dimensión y sus características, mientras que le sigue a ello los participantes que valoran estar de acuerdo.

El total entre las valoraciones positivas y negativas señalaron que la percepción de los docentes se encuentra mayoritariamente dirigida hacia rangos deficitarios de esta dimensión, aunque no en un grado amplio.

Mucha de la literatura presentada en este estudio, apunta a que el clima institucional influye de manera significativa sobre los procesos de enseñanza-aprendizaje, el docente al no contar con un entorno laboral estable, sus posturas, estado de ánimo y demás componentes cognitivos-emocionales se ven reflejado en cómo comparten las actividades con los alumnos, por lo que se muestra mermada la calidad de la enseñanza-aprendizaje.

Los resultados del análisis descriptivo de las variables y las correlaciones realizadas, permitió conocer y profundizar en los efectos que tiene el clima institucional y los procesos de enseñanza aprendizaje, resultado que es significativo el nivel de

correlación existente, comprobando así lo presentado en la literatura de la investigación; mostrando además que la variable predictora es constante.

Aunque la investigación ha demostrado tener calidad en sus procesos de análisis e interpretación de los resultados, es necesario manifestar que presenta limitaciones que pueden permitir una adecuada representatividad estadística.

Su primera limitación es la cantidad de la muestra con la que se aplicó el estudio, la cual es baja, por lo que resulta recomendable se puedan establecer estudios de mayor población y comparación de varios grupos en poblaciones más extensas.

La segunda limitación corresponde a su metodología transversal, por lo que los estudios longitudinales o del tipo experimental pueden aportar elementos que muy pocas investigaciones describen y tienen de sus resultados.

Como propuesta a futuro, se establece la importancia de realizar análisis estadísticos con poblaciones y muestras más amplias, involucrando a más instituciones educativas y ampliando los grupos de evaluación.

Con el resultado obtenido es posible recomendar que se realicen actividades operativas dentro de la institución a fin de mejorar las variables que se encuentran en estado deficitario, por lo que la investigación sirvió como diagnóstico también de los procesos de la comunidad educativa.

VI CONCLUSIONES

- Se evidencia que existe una correlación significativa entre la variable independiente clima institucional y la dependiente procesos de enseñanza aprendizaje, por ello es posible determinar que el clima institucional sí influye sobre los procesos de enseñanza aprendizaje.
- Mediante la correlación de Pearson fue posible determinar que existe una correlación positiva entre el clima institucional y los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- La percepción que tienen los profesionales docentes sobre el clima institucional es en su mayoría regular o deficitario, por lo que afecta a los procesos de enseñanza.
- Las dimensiones del clima institucional fueron las de menor valoración en comparación con las dimensiones de los procesos de aprendizaje.

VII RECOMENDACIONES

- Realizar estudio con una muestra más amplia que permita ser representativa para la población y con ello obtener estimaciones y así realizar inferencias sobre los parámetros de la población al realizar un muestreo de tipo probabilístico.
- Realizar estudios en los que se involucre también a la población de estudiantes, a fin de conocer desde los diversos estratos las apreciaciones que se tiene en torno a esta problemática.
- La institución debe de fomentar un adecuado clima institucional con los miembros del equipo docente con el que cuenta, debido a que la no mejora de esto incide directamente en los procesos de enseñanza-aprendizaje, por lo cual deberá mejorar su clima institucional en conjunto con su equipo de trabajo.

REFERENCIAS

AGURTO, C. D. (2018). *GERENCIA EDUCATIVA Y TOMA DE DECISIONES PARA UN CLIMA ORGANIZACIONAL DE CALIDAD*. Guayaquil.

AGURTO, C. D. (2018). *GERENCIA EDUCATIVA Y TOMA DE DECISIONES PARA UN CLIMA ORGANIZACIONAL DE CALIDAD*. GUAYAQUIL.

ALEXANDRA, V. N. (2017). *INFLUENCIA DE LA GERENCIA EDUCATIVA EN LA CALIDAD DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN DIRECTIVOS Y DOCENTES DEL SEGUNDO CURSO DE BACHILLERATO DEL COLEGIO FISCAL TECNICO INDUSTRIAL FEBRES CORDERO*. guayaquil.

Alvarado, T. O. (2016). *ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA LA EMPRESA MUNDIPLAST CIA. LTDA 2015*. cuenca.

Alvarez, C. M. (2006). *Clima organizacional de colombia*. colombia: libro Mundi.

Amorós, E. (2007). *Corpotamiento organizacional*. Chiclayo - Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

ANGULO BOLAÑOS, J. J. (2016). *EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA INSTITUCIONAL*. ESMERALDAS.

Arias. (2006). *Capítulo 3: Marco metodológico*. Obtenido de <https://naprj.wordpress.com/capitulo-3-marco-metodologico/>

Arquinigo, L. M. (2018). *El clima institucional y su relacion con la calidad de servicio educativo en la institucion educativa No20091 San Martin de Porres*. Picoy.

Ausubel, D., & JD Novak, H. (1997). *Un punto de vista cognoscitivo*. Trillas: Psicología Educativa.

- Bach. Liza Neciosup, J. J. (2020). *ESTRES LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA BUEN VIVIR S.A.C. 2020*. Pimentel - Peru.
- Bolaños, J. A. (2016). *El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional*. Esmeraldas: fondo editorial de la universidad Catolica de Esmeraldas.
- Cabrera, D. C. (2019). *Influencia del clima organizacional en el desempeño de los docentes de la unidad educativa particular Latino en el periodo 2018 2019*. Santo Domingo - Ecuador: fondo editorial de la universidad Catolica del Ecuador .
- Cabrera, W. D. (2020). *Evaluación y análisis del clima organizacional y satisfacción laboral en la*. Cuenca.
- Campoverde, M. J., & Msc. Miguel Angel Ramon Pineda. (2017). Estudio sobre el clima organizacional en docentes de la Universidad Tecnica de Machala. *Universidad y Sociedad*, 2-5.
- Carretero, M. (1994). *Constructivismo y educación*. Buenos Aires: Aique.
- Chelita Dolores Apolinario Anastacio, S. L. (2018). *Gerencia educativa y toma de decisiones para un clima organizacional de calidad*. Guayaquil: fondo editorial de universidad de Estatal de Guayaquil.
- Coll, J. C. (2007). *Comportamiento organizacional*. casa del libro libri mundi.
- CORAHUA, A. L. (2018). *CLima institucional y desempeño docente de los cebsas del distrito de el Tambo - Huancayo*. Peru: fondo editorial de la universidad Nacional de Huancavelica.
- Cruz, B. M. (2019). *influencia del clima institucional en las relaciones interpersonales director y profesores en la institucion educativa No 16211 Bagua Grande*. Chiclayo.
- Daly, D. I., & Pareja Merchan, R. (2017). *Gerencia educativa en la calidad del clima organizacional de directivos en la unidad educativa Procer Jose de Antepara, zona 5*

- distrito 12 D05 ,circuito 06-09 , provincia Los Rios,del canton Vinces,. Los Rios - Ecuador: Repositorio de Universidad de Guayaquil.*
- Desiree, G. R. (2019). *Evaluacion del clima laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes en las unidades privadas en la ciudad de Guayaquil.* Guayaquil - Ecuador: Fondo editorial de la Universidad Catolica de Santiago de Guayaquil.
- Dolores, A., & Cruz Agurto, L. (2018). *Gerencia educativa y toma de decisiones para un clima organizacional de calidad.* Guayaquil- Ecuador: Repositorio de Universidad de Guayaquil.
- Elizabeth, G. C. (2020). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA CON EL SINDROME DE BURNOUT EN LOS COLABORADORES DE DILIPA, EN EL AÑO 2019.* QUITO.
- Espinoza Freire , E., & Toscano Ruíz, D. (2015). *Metodología de Investigación Educativa y Técnica.* Obtenido de repositorio.utmachala.edu.ec/.../38%20METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVEST...
- Fiallo, D., Alvarado, P., & Soto, L. (2015). El clima organizacional dentro de la empresa. *Revista Contribuciones a la Economía*, 2-5.
- Gan, F. (2013). *Manual de Recursos Humanos. Clima Organizacional.* Barcelona: Editorial UOC.
- García, M. (julio - diciembre de 2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*(42), 43 - 61. Recuperado el 27 de mayo de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- García, Nidia; Rojas, Martha; Campos, Natalia. (2002). *La administracion escolar para el cambio y el mejoramiento de las instituciones educativas.* Costa Rica: Editorial Universidad de Costa Rica.

- Gelabert, M. (2010). *La discriminación laboral y la gestión de la diversidad de los recursos humanos*. Madrid: Revista técnico laboral.
- Goncalves. (2005).
- Goncalves, A. (2005). *Fundamentos del clima organizacional*. Bogotá: Embrapa Amazonia Oriental.
- Gutierrez, E. y Carrillo, M. (2020). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA CON EL SINDROME DE BURNOUT EN LOS COLABORADORES DE DILIPA, EN EL AÑO 2019*. QUITO: Universidad Tecnológica Indoamérica.
- Hernández Sampieri. (2010). *Método deductivo*. Madrid.
- Hernández Sampieri. (2010). *Metodología de la Investigación*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Herrera, B. R. (2018). *Puntos de la educación flexible en el proceso de enseñanza*. Medellín: Repositorio Politecnico Gran Colombiano.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censo. (Julio de 2011). *Resultado de Censo Económico*. Recuperado el 07 de agosto de 2019, de ECUADOR EN CIFRAS - INEC: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/CENEC/Presentaciones_por_ciudades/Presentacion_Milagro.pdf
- Intriago, C., & Gunsha Amaguaña. (2017). *Influencia de la integración de la comunidad educativa en la calidad del clima organizacional de la unidad educativa fiscal Republica de Chile zona 8 distrito 3 provincia del guayas canton Guayaquil, parroquia Ayacucho*. Guayaquil- Ecuador: Fondo editorial de la universidad de Guayaquil.
- Ivonne, C. A. (2018). *El liderazgo directivo y el clima organizacional*. Guayaquil-Ecuador: Repositorio de Universidad de Guayaquil.

- Jerez, N. S., & Hurtado Mayor, L. (2018). *Estudio del clima organizacional y su relacion con los equipos de trabajo de una empresa*. Ecuador-Milagro: Fondo editorial de la universidad de Milagro.
- Liza, J. (2020). *ESTRES LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA BUEN VIVIR S.A.C. 2020*. Pimentel - Peru: Universidad Señor Sipán.
- Manes, J. M. (2015). *Gestion Estrategica para instituciones educativas*. Mexico - Buenos Aires-Montevideo-Santiago: Editorial Granica .
- Matos Ayala, A. (2018). *Investigación Bibliográfica: Definición, Tipos, Técnicas*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/investigacion-bibliografica/>
- MJ, A. G. (2019). *Clima organizacional y el desempeño docente en educacion general basica*.
- Montesdeoca, A. M. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la unidad educativa particular Santo Domingo de Guzman Quito*. Quito.
- Onetto, F. (2004). *Climas educativos y pronosticos de violencia*. Argentina: Novedades Educativas Noveduc.
- Ortega, S. M. (2018). *La gestion educativa como factor asociado en la eficacia del clima organizacional en el colegio fiscal compensatorio 31 de octubre del canton samborondon, provincia del guayas*. Quito.
- Patricio, O. F. (2019). *El clima laboral y su influencia en el desempeño docente de la escuela Francisco Jose Polit Ortiz de la parroquia Virgen de Fatima - Yaguachi* . Ecuador-Milagro: Repositorio de la Universidad Estatal de Milagro.

- Pazos, J. V., & Juan Morales PARRALES. (2016). *Influencia de la formación en liderazgo directivo en la calidad del clima organizacional con los Directivos y Docentes*. Guayaquil-Ecuador: Fondo editorial de la universidad de Guayaquil.
- Perez, & Rosero, J. (2019). *Implementación de recursos multimedia para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje*. Guayaquil - Ecuador: Repositorio Universidad de Guayaquil.
- Ramos, M. D. (2019). *Evaluación del clima laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes en las unidades educativas privadas de la ciudad de Guayaquil*. Guayaquil.
- Requena, M. (2016). *Clima organizacional en el desempeño laboral del docente*. B àrbara: fondo editorial de la universidad de Carabobo.
- Rivadeneira, G. d. (2015). *EL CLIMA ESCOLAR Y SU INFLUENCIA EN EL PROCESO ENSEÑANZA APRENDISAJE DEL BACHILLERATO DEL COLEGIO NACIONAL MANTA DE MANTA*. QUITO.
- Rivera, M. V. (2017). *La Gestión Educativa y el clima organizacional en las instituciones educativas públicas del distrito de Vellavista*. Piura.
- Rodríguez, E. (2001). *Estrategias Didáctico Organizativa para mejorar los centros educativos*. Valencia: Publicaciones Narcea.
- Romero, F. (2009). Aprendizaje significativo y Constructivismo. *Revista digital Temas para la educación*, 1-7.
- Sanchez, A. M. (2016). *Influencia del clima institucional en el desempeño docente en la institución educativa n°0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región san Martín, año 2016*. Perú: fondo editorial de la universidad de Picota.
- Sander, & Benno. (1996). *Gestión educativa en América Latina*. Buenos Aires: Editorial Troquel Buenos Aires .

- Santos, A. (2016). *Ensayo critico a las teorías del aprendizaje: el conductismo* . slide share.
- Schneider, B & Hall, D. (1982). *Organizational climate: Individual preferences and organizational realities revisited*. New York: Journal of Applied Psychology.
- Soledad, D. Z. (2021). *Gestión directiva y clima organizacional en docentes de la REI*. LIMA - PERU.
- Thorndike, E. (1999). *Education Psychology*. New York: Routledge.
- Toro, F y Sanin, A. (enero de 2007). LIMA ORGANIZACIONAL Y EXPECTATIVAS EN UN CONTEXTO DE CAMBIO TECNOLÓGICO. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 26(2), 75-99. Recuperado el 20 de mayo de 2021, de https://www.researchgate.net/publication/319176646_CLIMA_ORGANIZACIONAL_Y_EXPECTATIVAS_EN_UN_CONTEXTO_DE_CAMBIO_TECNOLOGICO
- Tuesta Chávez, C. E. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de la pastelería Rauletti, Tarapoto- 2020*. TARAPOTO - PERU.
- Vaicilla, I. T. (2021). *Clima organizacional y la incidencia en la satisfacción laboral en la EP cuerpo de bomberos*. Ambato.
- Valencia, F. A. (2017). *El clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la institución educativa técnico industrial Simona Duque del Municipio de Marinilla*. Antioquia.
- Valencia, Francisco Y Antonio Alvarez. (2017). *Clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos en la institución educativa técnico industrial del municipio de marinilla*. Antioquia: fondo editorial de la universidad de Antioquia.
- Vidal, J. C. (2018). *Liderazgo*. España: LEARNING.
- Woolfolk, A. E. (2006 9na edición). *Psicología Educativa*. Prentice Hall, Mexico.

ANEXOS

Cuestionario de Clima Institucional

La siguiente encuesta tiene como objetivo cumplir el desarrollo de tesis para posgrado: "Clima institucional y su influencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje de la escuela Casiodoro de Reina Ecuador-Piura 2021" adaptado de Álvarez Francisco 2017. Validado por: Moran Sernaquè Eloy Eduardo, Hernández Morales Jennifer Carolina; y Carmen del Rosario Merino Gaibor.

INSTRUCCIONES:

1. Lea detenidamente las preguntas que aparecen en los cuadros de la tabla
2. Reflexione las respuestas
3. Marque la opción

A	Muy desacuerdo
B	En desacuerdo
C	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
D	De acuerdo
E	Muy de acuerdo

	A	B	C	D	E
Clima institucional y su influencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje de la escuela Casiodoro de Reina					
Clima Organizacional					
• Clima institucional					
1 En la escuela se reconoce mi esfuerzo y trabajo como profesor					
2 La evaluación de desempeño contribuye al mejoramiento de la calidad de la educación de mi escuela.					
3 Los directivos de la escuela dan importancia a las relaciones con los docentes.					
4 Mis superiores tienen una actitud abierta de respeto y escucha sobre mis opiniones.					
5 Los directivos se preocupan por mantener elevado el nivel de motivación personal.					
• Gestión					
1 Los directivos tomamos decisiones asertivas de acuerdo a la realidad de la institución					
2 En la escuela se motiva y se apoya el trabajo en equipo					

3. Tengo claro cuál es el enfoque de gestión que tiene la institución.					
4. Los directivos nos reunimos periódicamente para planear las actividades de la institución.					
5. La institución se interesa de forma programática en la proyección personal y el futuro de sus estudiantes.					
.Liderazgo					
1 Las directivas confían en el trabajo que hacemos los profesores.					
2. Los profesores nos sentimos parte de una misma escuela					
3 La dirección de la escuela promueve el liderazgo de los profesores.					
4 Los profesores ejercemos y promovemos liderazgo en la comunidad educativa.					
5 Los directivos asumen con responsabilidad la dirección de la escuela.					
Comunicación					
1 Cuando hay cambios de horarios o programación, los docentes son informados oportunamente					
2 La información que recibe la escuela sobre convocatorias, programas o eventos llega de manera oportuna a todos los docentes.					
3 Conozco los temas de las reuniones en los comités y consejos de la institución (consejo directivo, académico, comité de convivencia, etc.) con anterioridad.					
4 La institución cuenta con los medios para que podamos informar noticias o eventos que nos interesan.					
5 Las actas de reuniones de los comités o consejos son de libre consulta.					
Enseñanza - aprendizaje					
• Formación Académica					
1 La calidad de la educación					
2 El tiempo para preparar clases es suficiente					
3 La escuela institucionaliza innovaciones pedagógicas					
4 Los docentes nos preocupamos por la parte social y familiar del alumno					
5 A los docentes se les brinda los espacios para mejorar académicamente					
• Convivencia escolar					
1 Los profesores nos tratamos con respeto entre si					
2 En el colegio puedo expresar libremente mis ideas y opiniones					
3 El manual de convivencia del colegio se ajusta a las características de mi sede					
4 En el colegio hay un buen ambiente de la convivencia					
5 Los docentes nos respetamos los espacios para desarrollar					

nuestras actividades					
• Participación Escolar					
1 Los profesores sabemos cómo participar en el gobierno escolar					
2 El Consejo Directivo representa los intereses y necesidades de la comunidad educativa					
3 Los profesores participamos en la organización, planeación o dirección de asuntos escolares					
4 Las opiniones de los profesores son tomadas en cuenta por la dirección de la escuela.					

Cuadro de Operacionalización de las Variables

Titulo	Variables	Descripción	Dimensión	Indicadores	Instrumentos
<p>“Clima Institucional y su influencia en el proceso enseñanza aprendizaje de la escuela “Casiodoro de Reina” Ecuador. Piura 2021”</p>	<p>V.I. Clima institucional</p>	<p>El clima institucional es algo más que la suma de las relaciones. Tiene su propia calidad. Es una condición colectiva de la escuela. El clima institucional puede favorecer o desfavorecer el logro de los propósitos institucionales (Onetto, 2004)</p>	<p>Clima Organizacional</p>	<p>-Clima Institucional -Gestión -Liderazgo -Comunicación</p>	<p>Encuesta</p>
	<p>V.D. Enseñanza aprendizaje</p>	<p>El aprendizaje, según Serrano (1990, 53), es un proceso activo “en el cual cumplen un papel fundamental la atención, la memoria, la imaginación, el razonamiento que el alumno realiza para elaborar y asimilar los conocimientos que va construyendo y que debe incorporar en su mente en estructuras definidas y coordinadas”.</p>	<p>Calidad del método de enseñanza aprendizaje</p>	<p>-Formación Académica -Participación escolar -Convivencia escolar</p>	<p>Encuesta</p>



ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA PARTICULAR
"CASIODORO DE REINA"
Durán - Ecuador
Jornada: Matutina

Durán, julio 12 del 2021

Señora Msc.
María Nelly Cayambe Huilcapi.
Directora Académica
Presente

Por medio de la presente, me dirijo a usted muy respetuosamente para solicitar autorización y apoyo para el desarrollo de mi tesis el cual es "Clima institucional y su influencia en el proceso de enseñanza aprendizaje de la escuela Casiodoro de Reina- Ecuador. Piura 2021", esta autorización es uno de los principales requerimientos para la elaboración y sustentación del estudio realizado en la Universidad César Vallejo Piura- Perú.

De antemano agradezco su apoyo.

Atentamente:



Msc. Nelly Cayambe Huilcapi
DIRECTORA



FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TEMA DE TESIS: CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE DE LA ESCUELA
 "CASIODORO DE REINA"-ECUADOR, PIURA 2021

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVAC.
		0	6	10	15	20	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	100				
ASPECTOS DE VALIDACION																											
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																										✓
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																										✓
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																										✓
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																										✓
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																										✓

6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación	✓															
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación	✓															
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores	✓															
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación	✓															

INSTRUCCIONES. Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Plura, 17 de julio del 2021.

Nombre y Apellidos _____ MSc. Eloy Morán Sernaqué
 DNI _____ 0926319948
 Teléfono _____ +593978823780
 E-mail: _____ (eloy_mor88@hotmail.com)



FIRMA



CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Eloy Eduardo Morán Sernaqué; con DNI N° 0926319948.; registrado con código N° SUNEDU 052-100428 de profesión Sub Inspector general y Docente; Magister en Administración de la Educación; desempeñándome actualmente como Sub Inspector General; en la Institución fiscal "Vicente Rocafuerte"; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura 17 de julio del 2021.

Apellidos y Nombres: Morán Sernaqué Eloy Eduardo

DNI : 0936319948

Especialidad : Maestro en Administración Educativa

E-mail : eloy_mor88@hotmail.com


MSc. Eloy Eduardo Morán Sernaqué

HOJA DE VIDA

I: DATOS PERSONALES:

APELLIDOS: MORÁN SERNAQUÉ

NOMBRES: ELOY EDUARDO

II: TÍTULOS Y / O GRADOS:

✓ *UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, PIURA – PERÚ “CUARTO NIVEL” MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN*

✓ *UNIVERSIDAD GUAYAQUIL, FACULTAD DE FILOSOFÍA LETRAS Y CIENCIA DE LA EDUCACIÓN) “TERCER NIVEL”*

DIPLOMADO EN ÁREAS SOCIOEDUCATIVAS OTORGADO POR LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION MENCION COMERCIO EXTERIOR

TECNÓLOGO PEDAGÓGICO EN COMERCIO EXTERIOR

PROFESOR EN COMERCIO EXTERIOR

III: EXPERIENCIA LABORAL:

UNIDAD EDUCATIVA FISCAL “VICENTE ROCAFUERTE” SUB-INSPECTOR GENERAL BACHILLERATO Y DOCENTE ÁREA SOCIALES Y EMPRENDIMIENTO EN LA ACTUALIDAD, JORNADA VESPERTINA.

UNIDAD EDUCATIVA “BENEMERITA SOCIEDAD FILANTROPICA DEL GUAYAS ” INSPECTOR EDUCATIVO BÁSICA SUPERIOR Y BACHILLERATO. (PERIODO LECTIVO 2016-2017 HASTA 2019-2020)

UNIDAD EDUCATIVA “CAYETANO TARRUEL” INSPECTOR EDUCATIVO BACHILLERATO Y DOCENTE DE BIOLOGÍA. PERIODO LECTIVO 2015-2016

UNIDAD EDUCATIVA “SENDEROS DE FE” CARGO DOCENTE DEL ÁREA TÉCNICA Y COORDINADOR PEDAGÓGICA DEL MISMO. PERIODO LECTIVO 2013-2104 Y 2014-2015.

UNIDAD EDUCATIVA ANTARES, CARGO DOCENTE EN LAS MATERIAS: CONTABILIDAD BÁSICA PARA 8VO, 9NO, 10MO, PRIMERO, SEGUNDO Y TERCERO DE BACHILLERATO, FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL A LOS ESTUDIANTES DE BACHILLERATO, ADMINISTRACIÓN GESTIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE PEQUEÑAS EMPRESAS, MÓDULO DE FORMACIÓN DE CENTROS DE TRABAJO Y ENCARGADO DE PROYECTOS DE MICROEMPRESA. AÑO 2012.

APTITUDES CLAVE:

TRABAJO EN QUIPO

PROACTIVO

ACTITUD POSITIVA

CRITICO

INVESTIGADOR

CON VALORES

SIN MIEDO AL CAMBIO



CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Jeniffer Carolina Hernández Morales; con DNI N° 0922830070.; registrado con código N° SUNEDU 052-100419 de profesión Docente; Magister en Administración de la Educación; desempeñándome actualmente como Docente y Coordinadora General; en la Institución "Unidad Educativa San Francisco de Asís"; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicarán en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

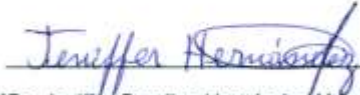
En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura 17 de julio del 2021.

Apellidos y Nombres: Hernández Morales Jeniffer Carolina

DNI : 0922830070

Especialidad : Maestro en Administración Educativa

E-mail : carol_hernandezm@outlook.com


MSc. Jeniffer Carolina Hernández Morales

HOJA DE VIDA

I: DATOS PERSONALES:

APELLIDOS: HERNANDEZ MORALES

NOMBRES: JENIFFER CAROLINA

II: TÍTULOS Y / O GRADOS:

✓ UNIVERSITARIOS:(UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, PIURA – PERÚ

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

✓ UNIVERSITARIOS:(UNIVERSIDAD GUAYAQUIL, FACULTAD DE FILOSOFÍA LETRAS Y CIENCIA DE LA EDUCACIÓN) “TERCER NIVEL”

✓ PROFESORA EN EDUCACIÓN PRIMARIA

✓ LICENCIADA EN EDUCACIÓN PRIMARIA

III: EXPERIENCIA LABORAL:

UNIDAD EDUCATIVA “SAN FRANCISCO DE ASÍS” DOCENTE TITULAR DE 5TO DE BÁSICA PERIODO 2021-2022 Y COORDINADORA GENERAL

UNIDAD EDUCATIVA SOFOS CARGO DOCENTE DE 3ERO, 5TO, 6TO Y 7MO AÑO DE EDUCACIÓN BÁSICA EN LAS MATERIAS: LENGUA Y LITERATURA, MATEMÁTICA, CCNN, EESS, ENTRE OTRAS COMO DOCENTE DE PLANTA DESDE EL AÑO 2014 HASTA 2019

UNIDAD EDUCATIVA ANTARES, CARGO DOCENTE DE 5TO, 6TO Y 7MO AÑO DE EDUCACIÓN BÁSICA EN LAS MATERIAS: LENGUA Y LITERATURA, ACTIVIDAD PRÁCTICA, VALORES, DIBUJO, ESCRITURA Y LECTURA. AÑO 2012.

UNIDAD EDUCATIVA CIMA, CARGO DOCENTE DE 2DO AÑO DE EDUCACIÓN BÁSICA. AÑO 2009 – 2011 ESCUELA PARTICULAR MIXTA “BRIGADIERES DE LA EDUCACIÓN”, CARGO DOCENTE DE 3ER AÑO DE EDUCACIÓN BÁSICA. AÑO 2006 - 2008

APTITUDES CLAVE:

TRABAJO EN QUIPO

PROACTIVA

ACTITUD POSITIVA

CRÍTICO

INVESTIGADORA

CON VALORES

SIN MIEDO AL CAMBIO



CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Carmen del Rosario Merino Gaibor, con DNI N° 091801433.; registrado con código N° SUNEDU 052-100419 de profesión Docente; Magister en Administración de la Educación; desempeñándome actualmente como Docente y Coordinadora General; en la Institución "Unidad Educativa Fiscal Samborondón"; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicarán en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura 17 de julio del 2021.

Apellidos y Nombres: Carmen del Rosario Merino Gaibor

DNI : 091801433

Especialidad : Maestro en Administración Educativa

E-mail : merinogaibor1977@gmail.com

MSc. Carmen del Rosario Merino Gaibor

HOJA DE VIDA



Datos Personales

NOMBRE	CARMEN DEL ROSARIO MERINO GAIBOR
DOCUMENTO DE IDENTIDAD	0918014333
FECHA DE NACIMIENTO	23/11/1977
LUGAR DE NACIMIENTO	Guayaquil
ESTADO CIVIL	Casada
CIUDAD	Guayaquil
DIRECCIÓN	Villa España Etapa Madrid Mz.2233 V.5
TELÉFONO	4605901/ 0993354612
E-MAIL	merinogaibor1977@gmail.com

Estudios

Estudios Primarios:	Institución educativa "Miguel Ángel León" Riobamba
Estudios Secundarios:	Institución Educativa Fiscal "Dolores Sucre" Guayaquil Bachiller Físico- Matemático
Universitarios:	Universidad de Guayaquil Tecnóloga Pedagógica en Comercio Exterior Licenciada en Ciencias de la Educación. Mención: Comercio Exterior
Posgrado:	Universidad César Vallejo- Piura -Perú Maestría en Administración de la Educación Egresada

Talleres y Cursos

- Manejo de entornos virtuales educativos Canvas LMS (Mi Campus)
- La Andragogía (Mi campus)
- Medio Ambiente 1 (Me capacito)
- Introducción a la gestión de riesgos de desastres (SNGRE)
- Plan Familiar de Emergencia y Medidas de Autoprotección (SNGRE)
- Gestión de Riesgos Para la Toma de Decisiones (SNGRE)
- Prevención de la violencia basada en género (SNGRE)
- Protección de la Niñez y Adolescencia en situaciones de emergencia, desastres o catástrofes. (SNGRE)
- Plan Bianual de Educación y Comunicación en Promoción de Salud (Ministerio de Salud Pública)
- Certified Microsoft Innovative Educator Program (Microsoft Educator Centre).