

RELACIÓN ENTRE CLIMA INSTITUCIONAL DOCENTE Y PRACTICA DE VALORES EN ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 82287 CAJABAMBA, AÑO 2022

por Esther Marleny Meléndez Castañeda De Pérez

Fecha de entrega: 17-mar-2023 10:55a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2039428894

Nombre del archivo: INFORME_DE_TESIS_MELENDEZ_-_SANTOS.docx (664.79K)

Total de palabras: 12170

Total de caracteres: 67269

1
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA



RELACIÓN ENTRE CLIMA INSTITUCIONAL DOCENTE Y PRACTICA
DE VALORES EN ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
N° 82287 CAJABAMBA, AÑO 2022

1
Tesis para obtener el grado académico de
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN: GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA

AUTOR (ES)

Br. Esther Marleny Meléndez Castañeda de Pérez
ORCID: 0000-0003-3494-9225
Br. Orlando Santos Polo
ORCID: 0000-0002-5853-4369

ASESOR (A)

Dr. Emilio Augusto Rosario Pacahuala
ORCID: 0000-0003-2421-548X

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

TRUJILLO - PERÚ
2023

I. INTRODUCCIÓN

En las recientes décadas, la educación en la sociedad mundial ha experimentado diversas modificaciones impulsadas por la demanda política, social y económica, influyendo en el progreso ³ institucional y la calidad de la gestión educativa.

La misma se encuentra en permanentes reformas y transformaciones como consecuencia de los desarrollos tecnológicos y la globalización. Para finales del siglo XX y principios del siglo XXI, está afectada por un cúmulo de factores externos e internos que demandan variaciones paradigmáticas en campo de la motivación para la ejecución de valores en los alumnos y el mejoramiento del clima institucional.

El sistema educativo en América Latina se ha visto influenciada por los cambios de globalización y los reajustes en las orientaciones en la forma de crecimiento social y económico (Nassif, 1984); en este sentido, la globalización obliga a las creencias y prácticas convencionales a enfrentar tasas de cambio. Esto puede lograrse fusionando la tecnología, cultura y potenciando los métodos de comunicación.

Para contrarrestar estos desequilibrios poblacionales, que son un grave resultado de las adaptaciones diplomáticas globalizadas y del neofeudalismo económico, las organizaciones deben ser capaces de ajustarse a las variaciones producidas y el alza de consecuencias optimas en el planeta altamente rivalizante en el que se vive actualmente. El grado en que los principios de eficiencia en la administración de la educación fueron capaces de influir en la práctica cambió como resultado de la aparición de una serie de nuevos métodos o teorías tanto en gestión educativa, pero sobre todo en la educación misma.

En el país, los centros educativos atraviesan una fase de demandas y exigencias sociales locales que intervienen en el ambiente institucional y en la ejecución de valores en los escolares para la realización de actividades académicas y presten una asistencia académica, con escaso o nulo conocimiento de las teorías existentes sobre el proceso institucional y la práctica de valores, con medios tecnológicos en desarrollo y carencias en el manejo de estrategias motivacionales que contribuyan a cumplir la misión y visión institucional

Además, el progreso educativo del Perú, debe elevar su calidad para crear profesionales altamente competitivos capaces de enfrentar el cambio continuo y prestar servicios de alta calidad que representen continuamente el avance social y educativo.

En la región Cajamarca la problemática del ambiente institucional y la práctica de valores en estudiantes desmotivados conforman un momento crucial en las instituciones educativas y la petición de gerencia educativa se halla en profesionales sin la debida capacitación y preparación a pesar de que sus designaciones están dadas mediante concurso público.

Es necesario que las autoridades del sector regional respondan de inmediato y ofrezcan soluciones para mejorar significativamente la gestión educativa, fortaleciendo e implementando exitosamente estrategias oportunas para mejorar el clima institucional y la práctica de valores en los estudiantes, con un enfoque en la creación de procesos de aprendizaje favorables.

Por otro lado, la equivocada praxis de relaciones humanas entre la práctica de valores en estudiantes y el personal docente que demuestran un ambiente institucional desfavorable para mejorar el avance educativo, prevalece la desmotivación de los docentes a nivel local, en la que predomina un armazón riguroso, con una óptica de "sólo hago lo que la ley establece para mi función".

En la Institución Educativa N° 82287, distrito y provincia de Cajabamba, departamento de Cajamarca; en el clima institucional docente se aprecia un resultante de la desmotivación del director, que es mucho más grave porque impide una gestión instructiva eficaz y una mejora a nivel administrativo para los numerosos grupos que los constituyen y dentro de la práctica en valores en estudiantes, están han sido dejadas de lado por parte de los docentes siendo estas no efectivas para el alumnado en general.

El aporte sobre el tema es suscitar retos conceptuales y analíticos de la dirección educativa en el marco del clima laboral docente y la práctica de valores en estudiantes. Estos y muchos más factores hacen necesaria una investigación crítica y proactiva para resolver esta problemática.

Por tal motivo, se planteó el problema general: ¹² ¿Qué relación existe entre clima institucional docente y práctica de valores en estudiantes de la Institución Educativa N° 82287 Cajabamba, año 2022? y los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de clima institucional docente de la Institución Educativa N° 82287 Cajabamba?; ¿Cuál es el nivel de práctica de valores en estudiantes de la Institución Educativa N° 82287 Cajabamba?; ³ ¿Cuál es la relación entre el Clima institucional docente y la dimensión la familia y valores en los estudiantes de la Institución Educativa N° 82287 Cajabamba?; ⁴ ¿Cuál es la relación entre el Clima institucional docente y la dimensión valores

fundamentales en la escuela en los estudiantes de la Institución Educativa N° 82287 Cajabamba?; asimismo, el objetivo general fue: Determinar la relación que existe entre clima institucional docente y práctica de valores en estudiantes de la Institución Educativa N° 82287 Cajabamba y los específicos son: Establecer el nivel de Clima institucional docente de la Institución Educativa N° 82287 Cajabamba; Identificar el nivel de práctica de valores en estudiantes de la Institución Educativa N° 82287 Cajabamba; Establecer la relación entre el Clima institucional docente y la dimensión la familia y los valores en los estudiantes de la Institución Educativa N° 82287 Cajabamba; Identificar la relación entre el Clima institucional docente y la dimensión valores fundamentales en la escuela en los estudiantes de la Institución Educativa N° 82287 Cajabamba.

Tiene su justificación de manera científica-educativa, radicando en el hecho de establecer la relación existe entre clima institucional docente y práctica de valores en escolares de la Institución Educativa N° 82287 Cajabamba; satisfaciendo con ello un problema de relevancia para el Ministerio de Educación; evitar prácticas inadecuadas de relaciones interpersonales de la plana docente y la práctica de valores, que expresan un ambiente institucional altamente negativo para el óptimo desempeño educativo.

Se justifico teniendo en consideración que, en la actualidad dentro de la temática del clima institucional y la práctica de valores en estudiantes versan diferentes teorías que crean un proceso no optimo entre docente y estudiante, acaban incurriendo en los defectos propios de otras conjeturas mayoritarias.

La trascendencia práctica de la presente investigación, estará en que el Ministerio de Educación mediante sus órganos jurisdiccionales sean capaces de explicar la correcta relación de las variables en diferentes centros educativas enclavadas en el territorio peruano.

El problema científico presentado demuestra la necesidad crítica de desarrollar un modelo teórico que faculte a los docentes dar una respuesta eficaz a la asociación entre las variables y el protejan la tutela de la educación del colectivo en general.

Con los resultados, se proyecta contribuir al desarrollo de la Cultura Educativa del nivel primario en el Perú y que éste resulte de utilidad, tanto para el Ministerio de Educación, al estudiante en formación como al práctico de la educación.

Se conto con los antecedentes de la investigación a nivel internacional: Espinoza (2021), en su trabajo de investigación sostuvo como fin instaurar la asociación entre la

eficacia docente y el clima institucional en un centro de educativo ecuatoriano, la muestra se constituyó por 72 educadores, la metodología respondía al paradigma cuantitativo, de corte transversal, no experimental, descriptivo correlacional, empleando como técnica el cuestionario e instrumento a la encuesta. Concluyendo en la existencia de relación significativa positiva alta, asimismo, el 37% de la población encuestada perciben el clima institucional como bueno, el 15% lo percibe como regular y 25% como un clima malo. Gonzales (2021). En su investigación la finalidad fue conocer cómo influye la cultura institucional en el desarrollo de los valores éticos de los estudiantes de la derecho y ciencias sociales, asimismo, los objetivos específicos fueron: Evaluar cómo el curriculum conceptualiza el desarrollo de los valores (grado de intelecto, de identidad, de comunicación y de formación) de la casa de estudios. La muestra se constituyó por 132 estudiantes y 39 docentes universitarios. La metodología cualitativa, con paradigma interpretativo, además se trabajó con las técnicas e instrumento para recopilar información: Entrevista, encuesta, grupos focales y cuestionarios. Concluyendo que la Universidad comunica sus orientaciones mediante distintas herramientas, entre las que se encuentran las inducciones (presentación de los docentes nuevos por parte de la universidad) y la capacitación permanente que brinda la institución; a nivel estudiantil, particularmente a través de la "cátedra unilibrista" (asignatura obligatoria), en la cual se expone y analiza los procedimientos, creencias, valores y aspectos cruciales de la Universidad Libre. Zans (2017), en su trabajo de investigación sostuvo que el fin fue caracterizar el clima organizacional, determinar el rendimiento laboral existente e identificar el vínculo entre desempeño laboral y el clima organizacional en la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa. Esta investigación tuvo una naturaleza cuantitativa e incluyendo partes cualitativas descriptivas-explicativas. La muestra consistió en 59 funcionarios y empleados considerando un universo de 88 trabajadores. Siguiendo los lineamientos para este tipo de estudio, se utilizó el enfoque, los procedimientos y las herramientas requeridas para un estudio apropiado. Los resultados muestran que el clima organizacional se caracteriza en mayor medida por el optimismo, la alegría y el entusiasmo, pero también en un grado menor de frialdad y distanciamiento, calificándolo como punto medio entre favorable y desfavorable. Es vital inspirar a las autoridades, a los directivos y a los jefes de áreas para que se esfuercen por crear un clima organizativo positivo e ideal y lograr altos niveles de orgullo, emoción, entusiasmo y alegría, Además, debe participar

constantemente en las consultas, escuchando las sugerencias y opiniones de la comunidad universitaria, que deben canalizarse mediante los líderes y en los consejos universitarios convertirse en propuestas, todo ello mientras se mejora el rendimiento del trabajo en la facultad, se motiva y se genera un ambiente productivo, potenciando las decisiones grupales, evitando las decisiones individuales. Álvarez (2017), en su trabajo de investigación identificó la asociación entre el rendimiento académico, gestión y clima institucional interno del centro educativo Técnica Industrial Simona Duque. El estudio fue de naturaleza mixta con relación de variables, pues primero se realizó descripciones y caracterización de la dinámica de las variables que tienen que ver con el rendimiento académico, gestión y clima institucional, y se analizará el nivel de relación de factores. Los directivos, familia, padres, docentes y estudiantes, conformaron la población de estudio. En una población conocida, las muestras se calcularon con una cuasi varianza de 0,50 en nivel significativo, Alpha, de 5%, y un nivel de confiabilidad del 95%. Se determinó la población de profesores se realizaría con un nivel de significación de alfa 0,6 debido a la posible tendencia. Se eligió este nivel porque después de haber completado 75 escalas, algunos profesores no deseaban realizar otras, mientras que el resto estaban esencialmente obligados a hacerlo. Por último, la muestra estuvo constituida por, 5 directivos, 294 padres de familia, 357 estudiantes, y 72 profesores. Se concluyó, El clima institucional es un componente crucial que los responsables de las instituciones educativas deben evaluar, organizar y poner en práctica. Mediante el análisis de los instrumentos utilizados, se determinó que el liderazgo, gestión y la comunicación hacia el rendimiento académico fueron factores influyentes del clima institucional. Estos factores también fueron identificados como intrínsecos al desempeño estudiantil de los últimos años a partir del análisis de los resultados, que ya habían sido adecuadamente cualificados-cuantificados, es necesario resaltar el clima favorable, beneficiando al rendimiento académico de los alumnos. No obstante, es relevante considerar las replica estipulada tomando las medidas en determinados aspectos. Se puede concluir que el clima laboral tiene una tendencia positiva beneficiando a la institución en general. También a nivel nacional: Cenas (2021), en su trabajo de investigación sostuvo como finalidad principal establecer la conexión entre desempeño docente y el clima institucional. La metodología fue de enfoque positivista – cuantitativa, descriptiva correlacional, la muestra se constituyó por 190 docentes de 13 centros educativos de la UGEL N°02, concluyendo en la existencia

de relación significativa, asimismo, el clima institucional tiene un predominio en el nivel regular con un 45%, esta tendencia predomina en las dimensiones comunicación (46%), participación (48%), confianza (41%), motivación (45%). More y Morey (2021), en su trabajo de investigación sostuvo como que su finalidad fue establecer la relación de la gestión del clima institucional y el desempeño del personal docente, asimismo, como objetivos específicos fueron: Analizar el impacto del liderazgo en el desempeño de docentes y señalar el rol que juega la motivación, concluyendo encontrarse la relación significativa de las variables planteadas, así también; el 51% de la muestra encuestada percibe como buena la gestión del clima institucional, en tanto el 28% como promedio y el 19% desfavorable; de acuerdo a la dimensión liderazgo, la categoría Bueno predomina con un 61.2%; la dimensión Motivación la categoría Bueno (51%). Guardia (2018), en su trabajo de investigación sostuvo como que la finalidad fue diseñar métodos motivacionales y sugerir formas de mejorar el clima institucional y el proceso formativo de crecimiento motivacional, el objetivo particular de identificar las causas fundamentales del mal clima institucional. Concluyendo que, no hay motivación en el desempeño de su labor profesional o educativa en los maestros de la I.E.P. "Leoncio Prado", manifestada por la pobre identidad grupal, desconfianza, manejo inadecuado de conflictos, egocentrismo, no expresarse correctamente, toma de decisiones apresuradas, incumplimiento de normas e intolerancia, lo que incide en el clima institucional. Tamayo y Romero (2019), en su trabajo de investigación sostuvo en su estudio que el fin fue Evaluar la relación entre el rendimiento de los funcionarios de la Superintendencia del Mercado de Valores de Miraflores y su clima laboral. El estudio fue no experimental, empleándose un cuestionario de 22 ítems, considerando a 206 personas como muestra, además se calculó un Alfa de Cronbach con el objetivo de valorar la consistencia interna del test y validarlo a través del juicio de expertos. Determinando la correlación significativa de clima laboral con el desempeño de los trabajadores, según el análisis de los datos mediante SPSS y a nivel regional: Huaccha y Ventura (2021), la investigación tuvo como objetivo establecer la correlación de desempeño laboral y clima institucional, el estudio tuvo enfoque cuantitativa, no experimental, descriptiva correlacional, como instrumento y técnicas, se utilizó el cuestionario, la encuesta, la observación. La muestra se constituyó por 37 docentes de la Red Sajllum, concluyendo en la existencia de correlación significativa buena entre desempeño laboral y el clima institucional. Solano y Díaz (2021), su estudio tuvo como

finalidad determinar la correlación de estilos de liderazgo y clima institucional. La metodología empleada fue positivista-cuantitativa, además de ser descriptivo correlacional, no experimental, utilizando los métodos hipotético-deductivo. La muestra estuvo conformada por 40 docentes del centro educativo, utilizando como instrumentos de recolección, cuestionarios para ambas variables, concluyendo, en la relación altamente significativa entre estilos de liderazgo y clima institucional, asimismo, el 56% de la muestra evaluada perciben un clima institucional favorable y un 42% muestra un nivel medio de liderazgo. Saldaña y Pérez (2018), el estudio se llevó a cabo con la finalidad de determinar la asociación existente del desempeño pedagógico y clima institucional en un centro educativo básico regular de la ciudad de Cajamarca. El estudio fue no experimental y de tipo transeccional, descriptiva correlacional. La muestra fue constituida por 32 docentes de secundaria, primaria e inicial. Se empleó un cuestionario para la recopilación de información que permitió evaluar el desempeño de los maestros y clima institucional. La contrastación de hipótesis fue realizada mediante la prueba no paramétrica de Pearson, teniendo como resultado la veracidad de relación directa media entre desempeño docente y clima institucional. Rodríguez (2018), el estudio tuvo como finalidad plantear un modelo de dirección administrativa para la IE. "Nuestra Señora de la Merced" de un barrio cajamarquino; al constatar un clima institucional desfavorable se demuestra por: identidad, inexistencia de sistema de recompensas, conflictos, deficiente responsabilidad, débil estructura-funcional incidiendo en la gestión institucional. El proceso de gestión administrativa es el área de actividad. El campo de acción abarca el modelo de gestión administrativa. Para el estudio se utilizó a toda la población, se aplicó un cuestionario de 54 ítems. La propuesta teórica incluye una variedad de instrumentos de gestión administrativa con el objetivo de optimizar estos procedimientos. Se concluyó que, es deciente la relación de clima institucional de los maestros, resaltando en los puntos estructurales y funcionales, carencia responsabilidad, identidad con la institución, escala colaboración, inadecuado clima laboral demostrado por la poca confianza y ausencia de un sistema de recompensas, incentivos y promoción.

Las bases teóricas científicas radican en la importancia que nos conlleva a demostrar nuestra hipótesis de manera positiva a través de la definición del clima institucional donde Martini (2009), explica cómo se relaciona con la idea de participación educativa: los niveles y roles que impliquen los diferentes actores educativos en los colegios y el nivel de complejidad presente. Debido a las diferentes posturas y las defensas que se

crean en las participaciones restringidas en función del rol a cumplir, mientras que otros proponen una participación sustancial y radical. Lo manifestado por Litwin y Stinger (1998), señalan nueve dimensiones que afectan al ambiente de una organización: desafío, niveles de responsabilidad, conflicto, cooperación, normas, identidad, conexiones, recompensas y la estructura. Debido a su cercanía con la realidad expresada en el centro educativo investigada, la identidad, conexión, incentivos y la estructura son las cuatro dimensiones que se toman en consideración para la investigación. El clima de un centro educativo es una necesidad fundamental de la misma y la piedra angular de su propio bienestar. La razón es que el hecho de mantener la disciplina y coordinar las actividades entre varias personas, incluidos el director de la institución, los instructores, los alumnos y otros miembros del personal, es esencial para el funcionamiento eficaz de una institución educativa. La salud, que también es un derivado del proceso y desarrollo de una institución, es el proceso que conduce al clima.

Se desarrollo la Teoría de las necesidades de Maslow, A. (1975), es el fundador y figura transcendental en psicología humana. Creó la jerarquía de las necesidades humanas, se basó en la presencia de una secuencia de necesidades que conciernen a cada individuo. Organizó estas necesidades de las más urgentes a las menos urgentes. Organizó su teoría de esta manera porque nuestra motivación para actuar está impulsada por el deseo de satisfacer ciertas necesidades. En otras palabras, ordenamos nuestras propias necesidades de acuerdo con el impacto que tienen en nuestro bienestar.

En la base inferior de la pirámide contiene las necesidades cruciales e importantes para nuestra sobrevivencia biológica. La cima de la pirámide contiene necesidades menos urgentes. En su lugar, la parte superior se refiere a la autorrealización. Cuando satisfacemos las necesidades en la parte más baja de la pirámide, podemos pasar a la parte superior de la pirámide y quedar satisfechos de nuevas maneras. Nuestra sociedad de consumo ha provocado profundas transformaciones culturales. Estos cambios culturales modificaron los conceptos, términos y el contenido de los intereses innatos del ser humano. En la actualidad, contrariamente a los niveles de las necesidades humanas, parece que lo que nos importa es acumular tantos bienes y servicios materiales como sea posible, independientemente de lo útiles que sean. Al mismo tiempo, las partes más existenciales de la jerarquía de han perdido su validez. Parece como si perdiéramos lo que solían ser nuestros valores. Por lo tanto, tenemos que revisar y recategorizar nuestras necesidades (Colvin y Rutland, 2008).

La teoría de las necesidades humanas en la estructura jerárquica, dice que cuando se logra satisfacer nuestras necesidades básicas, los humanos comienzan a desarrollar deseos más profundos. Se clasificó estas necesidades en cinco niveles:

Primer nivel: Necesidades fisiológicas.

Estos constituyen la mayor parte de la pirámide porque están relacionados con nuestra reproducción y supervivencia. En este nivel, el cuerpo trata de preservar la homeostasis, una condición normal y constante, entre otros esfuerzos. Además, encontramos necesidades como alimentos, tercero, mantener una adecuada temperatura corporal, sexo, y respirar en este nivel.

Segundo nivel: Necesidades de seguridad.

En este nivel de la pirámide buscamos un sentido de orden y estabilidad. Necesitamos estabilidad, protección, salud, recursos y empleo. Dichos deseos están relacionados con nuestro miedo a perder el control sobre nuestras vidas.

Tercer nivel: Necesidades sociales.

Una vez que satisfacemos nuestras necesidades de seguridad y fisiológicas, nuestra motivación se enfoca en la parte social de nuestras vidas. Deseamos compañía con otros seres humanos y su aspecto afectivo. En este nivel hay necesidades como comunicarse con los demás, establecer amistades, expresar y pertenecer y ser aceptado en un grupo, vivir en comunidad y recibir afecto.

Cuarto nivel: La necesidad de reconocimiento, también conocida como autoestima.

En este nivel necesitamos sentirnos apreciados, sobresalir al interior de nuestro grupo social y tener prestigio, además incluye la autoestima y el respeto por cuenta propia en esta sección.

Quinto nivel: Necesidades de auto-mejora.

Podemos llamar a estas necesidades "necesidades de autorrealización". Esta sección contiene los objetivos más difíciles de alcanzar. Especula que a este nivel los humanos quieren trascender su propia mortalidad y dejar su huella en el mundo. Otros deseos a este nivel incluyen nuestra necesidad de desarrollar talentos y llevar a cabo nuestro propio trabajo. Estas necesidades están relacionadas con nuestro desarrollo moral y espiritual al buscar una misión en la vida.

El término "bienestar psicológico" se refiere a cómo evaluamos nuestro amor en una escala amplia e incluye nuestros deseos más profundos. Estas necesidades pueden o no estar relacionadas con la vivencia de experiencias agradables o la satisfacción de

nuestras propias aspiraciones. En cambio, estas demandas tienen una serie de dimensiones más amplias. El deseo de afecto y amor, la necesidad de sentirse identificado y el sentirse reconocido son algunas de las necesidades psicológicas más esenciales. La autorrealización es la mayor necesidad psicológica para los seres humanos. Es a través de esta comprensión que encontramos significado en nuestras vidas (Simons y Drinnien, 1987); (Boeree, 2006); (Feist y Feist, 2006).

Muchos investigadores y trabajos respaldan la jerarquía de necesidades humanas. Sin embargo, hay muchos otros que no parecen estar de acuerdo con él. Algunos han criticado el modelo, particularmente cuando se trata de la discusión de la autorrealización. De hecho, algunos estudios afirman que incluso cuando nuestras necesidades básicas no son atendidas, la autorrealización y el reconocimiento siguen siendo importantes (Chapman, 2007).

Independientemente de la crítica, ha recibido, su teoría de las necesidades es una contribución esencial a la psicología. Ha ayudado a determinar y explicar la psicología humanista y la definición del bien común (Koltko, 2006).



Figura 1. Adaptado de Chapman (2007).

La teoría está siendo respaldada por la investigación, pero sus ideas han servido de base para la psicología positiva, aplicándose en la teoría, la práctica y la política de las ciencias sociales hace más de seis décadas.

Reconoció tres tipos más de necesidades, además de las cinco mencionadas anteriormente: autotranscendencia, cognitivas y estéticas (Feist, 2006); dando origen a enmendar la jerarquía de necesidades.

Estas tres nuevas necesidades se describen a continuación:

1) Necesidades estéticas: no son generales, no obstante, al parecer, algunos grupos de cada sociedad se ven impulsados por la necesidad de vivir experiencias estéticas agradables y por la belleza exterior.

2) Necesidades cognitivas: están relacionadas con el deseo de saber de la inmensa mayoría de las personas; se refirió a estas necesidades como cognitivas, haciendo hincapié en que es crucial satisfacer estas necesidades para poder responder a las otras cinco necesidades mencionadas anteriormente. Algunos ejemplos de necesidades cognitivas son la resolución de misterios, la curiosidad y la participación en diversas actividades.

3) Necesidades de auto-transcendencia: Cuyo fin es fomentar una causa mayor que uno mismo y sentir una conexión fuera de uno mismo; esto puede hacerse mediante la unión con lo divino, investigación científica la fe religiosa, adhesión a una causa o ideal; o el servicio a los demás o grupos.

Maslow vio la jerarquía de las necesidades como una manera de ilustrar cómo las personas están motivadas. Vio la pirámide como un concepto para ayudar a entender como las personas se mudan y salen a satisfacer sus necesidades (Maslow, 1975).

Comprender la jerarquía de necesidades de Maslow puede arrojar luz sobre las motivaciones y la intención detrás de ciertos comportamientos y demostraciones de emoción.

Las dimensiones del clima institucional:

²¹ Comunicación. - Es la acción de intercambiar información entre personas. La comunicación puede ser:

1. - Comunicación verbal: cuando utilizamos palabras o signos.

⁸ a. Motivación. - La motivación escolar es un proceso psicológico que determina la manera de enfrentar y realizar las actividades, tareas educativas y entender la evaluación que contribuye a que el alumno/a participe en ellas de una manera más o menos activa, dedique y distribuya su esfuerzo en un período de tiempo, se plantee el logro.

- b. Confianza. - Es la cualidad de ¹⁴ estar tranquilo porque las cosas saldrán bien, es tener seguridad en ti mismo, es tratar a las personas de un modo sincero y darles ánimo para creer en ti.

Por otro lado, la Teoría de los valores:

En la definición de práctica de valores, según Webscola (2012), el objetivo de la práctica de los valores es proporcionar a los sujetos de la formación la libertad de seleccionar los modelos y conductas que mejor les ayuden a conseguir eficiencia y eficacia. El ser humano ha experimentado evoluciones significativas desde que apareció en el planeta, y uno de esos cambios está relacionado con el entorno familiar. Como es bien sabido, la familia es el núcleo eje de cualquier sociedad y sirve como escenario principal para la socialización del niño o como base para el desarrollo de valores, la interiorización de estos valores a través del contacto cotidiano y las experiencias adquiridas en el entorno familiar y social, frente a su adquisición a través del estudio teórico, da lugar a un conjunto de valores que sirven para definir al individuo como persona.

La escuela, definida como el vínculo entre sociedad y la familia, o el espacio social que viene después de la experiencia familiar, es otro lugar donde los niños y adolescentes crecen. Es el primer escenario general en el que los niños y adolescentes aprenderán a ser sujetos de la vida social porque tiene un impacto significativo en el progreso de una sociedad basada en la solidaridad.

Desde este punto de vista, tanto la escuela como el contenido deben tener un efecto intencionado sobre los alumnos para consolidar su perspectiva ética, moldear su conciencia y modificar su comportamiento.

La escuela también tiene la responsabilidad de corregir o reconducir la falta de valores que se refleja en las situaciones de agresividad de los alumnos que muestran un comportamiento altamente violento y sin escrúpulos, junto con la falta de respeto a los demás, porque el papel formativo de la familia se ve mermado cada día. Asumiendo este papel, la responsabilidad de la escuela va más allá de completar o reforzar lo aprendido en casa.

Estos hechos dan en manifiesto, sin duda, la necesidad esencial de una educación que reconozca y apoye el progreso equilibrado, integral y armónico de la personalidad de los niños y jóvenes, no obstante, como indica Fernández, (2019) Debido a que tradicionalmente ha dado más prioridad a los conocimientos que a las

emociones, no teniendo en cuenta el hecho de que los dos no se pueden desligar, la escuela sigue sin estar a la altura de lo que se necesita para una educación socioafectiva.

De acuerdo con esta jerarquía de conceptos, Juárez (2003) sostiene que es importante abordar la formación y la práctica de los valores humanos tanto desde la perspectiva racional como desde la afectiva, ya que las emociones y los sentimientos son un componente crucial de dicha formación y sirven para motivar el comportamiento moral tanto grupal como individual, aparte de desempeñar un rol significativo en los juicios, acciones y decisiones de la persona.

A pesar de ser trascendental y de ser un componente de la personalidad del estudiante, es uno de los componentes del aprendizaje que más frecuentemente se pasa por alto desde una perspectiva pedagógica.

Los sucesos de violencia escolar, que han conmocionado al mundo y exigen el progreso de las habilidades socioafectivas precisas para vigilar las emociones y canalizar los conflictos intra e interpersonales, sirven de ejemplo.

En vista de esta realidad, el docente tiene un rol fundamental porque, si desarrolla una relación cálida con los alumnos, enfatiza sus rasgos positivos, los anima a aprender de sus errores, los ayuda a cerrar las brechas y reconoce sus logros, también los estará ayudando a construir la fortaleza y el impulso necesarios para lograr la mejora personal y alcanzar la integración socioafectiva con los que los rodean.

Dada la evidencia de que las primeras pueden ser tanto o más esenciales para el éxito en la vida que las segundas, especialmente si consideramos que la capacidad de aprender se ve condicionada por las experiencias y emociones vividas, es crucial fomentar el progreso tanto de las capacidades intelectuales, sociales y emocionales.

La realidad, sin embargo, muestra que esto no es típico en la forma en que la educación interactúa con la sociedad, ya que se ve que los individuos se tratan unos a otros con desprecio y desconsideración, poniendo únicamente sus intereses personales por encima de las contribuciones al bien general.

El hecho de que la escuela no enseñe a los alumnos a regular sus emociones e interacciones interpersonales como resultado de su énfasis principal en la información académica relacionada con las disciplinas habituales puede ser una de las razones de tales comportamientos.

Teóricamente, la formación en valores está basada en la variedad de premisas sociológicas, psicológicas o filosóficas, los cuales incluyen concepciones explícitas de los valores, el proceso de aprendizaje y las intervenciones educativas que permiten que la educación en valores sea interesante (Martínez, 2004, p. 1 – 3).

La teoría cognitiva, la de comunicación y conductista, organizaron un grupo de herramientas y enfoques dirigidos al aprendizaje de valores en el aula, a partir de las interpretaciones divergentes del comportamiento humano y los factores que lo construyen (Meier, 1984, p. 323 - 324).

Utilizando estas tendencias de pensamiento psicológico como guía, las dividimos en métodos convencionales y novedosos.

a. Enfoque tradicional.

La teoría de la comunicación, la teoría del aprendizaje social y la teoría conductista han desarrollado cada una de ellas una serie de metodologías educativas en valores que se engloban bajo el término "enfoque convencional".

Resaltan los métodos más practicados:

1) La instrucción.

La transmisión de la educación moral a los jóvenes en la Roma y Grecia clásica solía incluir el teatro, la poesía lírica y la prosa que representaban la vida heroica de los héroes resaltantes de la mitología o grandes personajes históricos. El apelativo "didáctico", basado en los géneros literarios, atestiguaba específicamente su carácter moralizador. Las literaturas edad media siguieron utilizándose para moralizar las prácticas de la época.

Los dogmas religiosos eran una forma adicional de aleccionar las conciencias de los mancebos en todo momento y lugar, presentándose como bases indiscutibles que se deben creer y llevar a la práctica para asegurar la redención del alma como bien fundamental.

Con frecuencia, si la conciencia no se comportaba de forma "adecuada", se recurría a la conciencia individual, la voz interior que habita en el corazón de todas las personas, para suscitar sentimientos de culpa o arrepentimiento.

2) Los reforzadores positivos o negativos.

Los reforzadores positivos, son los incentivos y los elogios, se utilizan para fomentar un comportamiento con el objetivo de obtener la respuesta deseada.

Los reforzadores negativos, como el castigo y la corrección, se emplean para reducir la frecuencia de los comportamientos no deseados. Para garantizar la adhesión a las normas sociales impuestas por la sociedad, la familia y los centros de estudios han recurrido ampliamente a este tipo de refuerzo social. Así, los reforzadores se utilizan con frecuencia para crear o modificar actitudes.

Ortega (1996) menciona que, una de las prácticas más efectivas de enseñar o crear actitudes en los jóvenes es a través de esta socialización continua y sutil. En los niveles educativos superiores (primaria, secundaria), las emplean para combatir el bajo interés por aprender, como la escolarización impuesta al estudiante y el no ser aceptado de forma voluntaria. La escuela infantil emplea este modo de estimulación extrínseca para la formación de actitudes a través de las actividades cotidianas que constituyen el núcleo del programa escolar (Sarabia, 1992, p. 159).

El hombre adquiere numerosos comportamientos y actitudes por imitación durante el proceso de socialización a partir de los modelos para él presentados e importantes, entre los que se encuentran el modelo de los "padres", el del "maestro", los líderes de todo tipo y, principalmente, y al llegar a cierta edad, los compañeros, sin querer limitar la enseñanza por imitación sólo a ellos. (Llopis y Ballester, 2001, p. 138)

Por numerosas razones, el aprendizaje con modelos halla una forma favorecida de manifestarse en el sistema de enseñanza. Los alumnos se relacionan con los mismos individuos durante un espacio prolongado de tiempo, exponiéndolo a una mayor frecuencia del modelo, en consecuencia, una mayor posibilidad de ser mimetizados. Los alumnos adquieren muchas cosas indirectamente a través de la aceptación o desaprobación de la conducta de sus compañeros; a los ojos del alumno, que sirve de observador, la coherencia del profesor entre sus palabras y sus actos le da más autoridad. Además, la estructura interna del aula fomenta los procesos de imitación porque sitúa a los alumnos en un entorno en el que hay muchos modelos que exhiben el mismo comportamiento.

b. ² La comunicación persuasiva.

La idea de la comunicación persuasiva se sustenta en la premisa de que el desarrollo de opiniones y actitudes, así como su modificación, son secuencias de aprendizaje donde la comunicación persuasiva consigue convencer a los demás para que acepten un punto de vista y se comporten de acuerdo con él.

El efecto de un cambio de opinión es una actitud diferente hacia el elemento o acontecimiento que ha provocado el cambio. Las actitudes se relacionan entonces con las ideas u opiniones que el sujeto genera respecto a la realidad, de modo que un cambio de opinión provocado por una nueva información obtenida a través de la comunicación persuasiva crea un cambio de actitudes y creencias. (Llopis y Ballester, 2001, p. 143)

Rodríguez (1989), identifica cinco contextos distintos de comunicación persuasiva:

- 1) Adoctrinamiento intensivo.
- 2) Mensajes persuasivos.
- 3) Discusiones de grupo.
- 4) ² Situación de presión a la conformidad ante figuras de autoridad.
- 5) Situación de ² sugestión, en la que se reitera el mensaje sin justificación ni argumentos.

Para definir la persuasión en psicología, los estudiantes deben evaluar los tipos de comunicación de acuerdo con su intención.

c. Enfoque innovador

Una cultura de innovación no se define, implementa y luego se deja por sí sola para tener éxito o fracasar. Al igual que sus empleados que comparten sus ideas innovadoras, la cultura en sí debe ser apoyada y requiere recursos básicos para prosperar: herramientas de innovación, educación, protocolos y tiempo no estructurado. Sin estos recursos fundamentales en su lugar, la cultura corre el riesgo de estancarse y la innovación dentro de su organización inexistente.

a. Actuación.

1. Aplicarla repetidamente en nuestra vida.
2. Actuar de acuerdo con nuestra selección.

b. Estimación.

1. Estar dispuesto a afirmarla públicamente

²
2. **Apreciar la selección y ser feliz con ella.**

c. Selección.

1. Tras evaluar el impacto de cada alternativa.

2. Entre varias alternativas

3. Hecha con libertad.

El enfoque ofrece a los profesores una variada gama de metodologías para ayudar a los alumnos a definir sus creencias, siendo las más cruciales la hoja de sobre valores y ² **respuesta clarificativa.**

a) **La hoja de valores** compuesta por preguntas planteadas al estudiante de forma escrita sobre escenarios o temas interesantes para que reflexione. Cada alumno responde a estas preguntas por su cuenta y las opiniones se contraponen con las de los demás estudiantes de la clase

b) La respuesta clarificativa incluye, responder al alumno de forma que le anime a reflexionar sobre sus elecciones, apreciaciones y acciones actuales. Al hacerlo, le inspira a clarificar sus principios, lo que a su vez le ayuda a pensar y actuar con más claridad.

²⁷
En su artículo de 1943 "Una teoría de la motivación humana" y su posterior libro **Motivación y personalidad**, Maslow presentó originalmente la idea de una jerarquía de necesidades. Según esta jerarquía, los seres humanos se ven motivados a satisfacer sus necesidades básicas para luego pasar a otras más sofisticadas.

Maslow se preocupaba mucho más por comprender qué hace felices a los individuos y las acciones que llevan a cabo para conseguir ese objetivo que algunas de las otras escuelas de pensamiento que prevalecían en la época (como el conductismo y el psicoanálisis).

Maslow, como humanista, pensaba que los seres humanos tenían un anhelo subyacente de autorrealización, o de alcanzar su máximo potencial. No obstante, a fin de alcanzar sus objetivos finales, es necesario satisfacer las diferentes necesidades fundamentales, como la autoestima, el amor, seguridad y la alimentación.

El modelo de desarrollo moral de Lawrence Kohlberg (1963); nos conlleva al juicio moral se desarrolla como resultado de un nexo dinámico entre el organismo

y el entorno sociocultural donde vive el individuo, ayudando a la transición del individuo desde la heteronomía a la autonomía moral.

A continuación, se presentan los niveles y etapas del desarrollo moral:

1) Nivel 1 Preconvencional.

➤ Etapa 1: Moralidad heterónoma (Cumplimiento de normas y reglamentos implantadas por los adultos).

➤ Etapa 2: Individualismo (Directriz hacia la realización de las propias necesidades básicas).

2) Nivel 2 Convencional.

➤ Etapa 3: Reciprocidad de expectativas personales (Conformidad con los conceptos estereotipados de buen comportamiento para prevenir la censura).

➤ Etapa 4: Aceptación del procedimiento social y conciencia de ello (Orientado a la "ley y el orden", las normas fijas determinadas por la autoridad).

3) Nivel 3 Post convencional.

➤ Etapa 5: Contrato social y reconocimiento de los derechos humanos (Reconocer el carácter relativo de los valores y adherirse a las normas que la sociedad sostiene).

➤ Etapa 6: Interiorización de los principios éticos universales (dirigido a los principios de la dignidad individual, igualdad de derechos humanos y justicia).

Según Kohlberg (1963, p. 1 – 30), El juicio moral individual mantiene el mismo patrón, que es constante, invariable y universal para todos, independientemente de la cultura, y su avance de una etapa a la siguiente es progresivo, difiriendo sólo el ritmo con el que se desarrolla el paso de una etapa a la siguiente.

Según este autor, la producción de conflictos cognitivo-morales en el individuo estimula la progresión de la moral heterónoma a la moral autónoma, el método didáctico más empleado en el aula es la presentación de situaciones de dilema moral.

El modelo de aprendizaje activo tal como lo describieran Jones (1971), Newmann (1972), Ochoa y Jonson (1975); prescribe el modelo de aprendizaje

activo es un método de instrucción, donde el maestro involucra al alumno en el material mediante el debate, la solución de conflictos y la creación práctica de habilidades. Si el aprendizaje tradicional es aprender escuchando (o leyendo), el aprendizaje activo es aprender haciendo.

En el patrón de aprendizaje activo se describe un método cíclico de 6 etapas.

Etapa 1: Reconocer una dificultad o una situación.

Etapa 2: Contemplar la dificultad o la situación. Reunir, evaluar y adoptar una perspectiva basada en valores sobre el asunto.

Etapa 3: Tomar la decisión de actuar o no. Tener claro los valores y tomar decisiones de compromiso personal.

Etapa 4: Proponer estrategias y medidas de acción: Debates rápidos, organizar las próximas acciones viables, proporcionar habilidades, ensayar con antelación y practicar.

Etapa 5: Poner en práctica estrategias y pasar a la acción por tu cuenta o en colaboración con otros.

Etapa 6: Analizar las actividades que pueden realizarse a la luz de las etapas que se enumeran a continuación.

El enfoque de análisis de valores propuesto por Fraenkel (1973), Hunt y Metcalf (1968); su objetivo es contribuir con los estudiantes a tomar decisiones relacionadas con los valores utilizando el razonamiento lógico y la investigación científica.

La perspectiva de análisis de valores se encuentra enfocada en problemáticas y retos de valores de la sociedad más que en las cuestiones personales.

Es un modelo generalmente reconocido en el campo de las Ciencias Sociales, utilizado para abordar temas como: inmigración, ruptura familiar, tensiones raciales, discriminación de género, contaminación ambiental, discriminación racial, etc.

Emplea un amplio abanico de metodologías, como las discusiones en pequeños grupos, investigación conjunta, debate y estudio de casos. Sea cual sea el método utilizado para motivar a los alumnos, el objetivo es siempre obligarles a aportar argumentos y pruebas de sus creencias. El nuevo enfoque, principalmente el proceso de clarificación de valores, no ha estado exento de críticas.

Quintana (1998), cuestiona tanto la teoría axiológica como la pedagógica, como la propia práctica de clarificación de valores.

La teoría axiológica, cree que el procedimiento de creación de valor en una persona no tiene por qué producirse si éste elige individualmente sus valores propios, la idea es la elección, no tiene que hacerse por iniciativa propia (los valores pueden obtenerse de otros individuos, y esto es normal), desde luego, los valores en sí mismos satisfacen al sujeto; de lo contrario, no los tendría; sin embargo, debemos distinguir entre una satisfacción ideal (o superior) y placer sensitivo (o inferior).

En cuanto a la teoría pedagógica, el principal error radica en el vacío axiológico de este concepto. No es necesario inculcar valores a los niños, más bien se trata de estimular su valoración subjetiva, lo que da lugar a una educación en valores, pero sin valores. En cambio, una enseñanza puramente "formal" en valores no tiene potencial.

Como método de clarificación de valores, Quintana (1998); recopila las críticas de varios investigadores que han estudiado el tema, resaltando que: es aceptable como punto de inicio para el análisis del valor, pero es insuficiente (Vilar, 1991), es un sistema insuficiente y unilateral: insuficiente porque se refiere únicamente a la dimensión cognitiva del educando, ignorando los factores volitivos y afectivos que más influyen en su comportamiento; y unilateral porque prioriza el aspecto formal de la educación moral sobre los valores y el contenido objetivo. (Uhl, 1996, p. 79).

Comenta Quintana (1998), los siguientes conceptos deberían incluirse en una propuesta metodológica integrada que pueda superar las deficiencias de los enfoques previos:

- 1) Tanto que, los métodos de enseñanza, solamente cognoscitivos o de clarificación de los valores no son suficientes.
- 2) La reflexión de los valores es un acto complicado, incide a numerosos aspectos de la personalidad, por esta razón, la educación no se lleva a cabo en valores sólo con algún método unilateral.
- 3) La objetividad y solidez esencial de los valores idóneos.
- 4) La facultad educativa del maestro en la propuesta de los valores ideales.

5) También es necesaria una habituación práctica a los valores que esté llena de sentido de los mismos.

6) Por cuanto algunos valores son opuestos a las tendencias naturales de las personas, es esencial fortalecer la voluntad del individuo permitiendo adquirir los valores a través del esfuerzo personal.

7) La utilización combinada de todos los enfoques convencionales y nuevos en la enseñanza de los valores parece ser la mejor manera y la más adecuada.

8) Por ello, se recomienda el uso del método "combinatorio", Emplea la yuxtaposición o combinación de todos o algunos de los enfoques anteriores.

También se prevé que el alumno esté expuesto a un entorno rico en valores y excitante, lo que da lugar a una comunicación informal y ambigua de valores sobre él, como si se tratara de una "impregnación" de diversas instancias.

Las dimensiones de práctica de valores

a. La familia y los valores

9) La ética. - Es una de las tareas de la educación y contribuye directamente a la formación ciudadana, porque es el proceso de formación de las cualidades y los modos de actuación del hombre en concordancia con los principios éticos de la sociedad; abarca la conducta del hombre, sus actitudes y sentimientos ante la vida.

13) El valor. - Está relacionada con los principios, actitudes y sentimientos que rigen aquella escala ética y moral que el individuo posee a la hora de actuar; se relacionan estrechamente con la educación que cada uno ha recibido desde pequeño.

18) La virtud. - Es un hábito, una cualidad, que depende de la voluntad, pero no de forma exclusiva. Correspondería a la habilidad que facilita obrar el bien que es propio de la inteligencia.

b. Valores fundamentales en la escuela

10) El respeto. - Es un valor que permite al ser humano reconocer, aceptar, apreciar y valorar las cualidades del prójimo y sus derechos. Es decir, el respeto es el reconocimiento del valor propio y de los derechos de los individuos y de la sociedad.

- 2) La responsabilidad. - Se define como la cualidad que profesan las personas que ponen cuidado y atención en lo que hacen o deciden, y como tal implica la libertad.
- 3) La solidaridad. - Es un valor que nos ayuda a ser conscientes de las necesidades de otros y nos genera el deseo de sumar en su satisfacción. Como todos los valores, se deben fomentar en el Colegio y en casa. La solidaridad es un concepto que se asienta en el respeto a la dignidad de las personas.
- 4) La libertad. - Se define como la capacidad que poseen las personas de poder obrar según su propia voluntad a lo largo de su vida. Por tanto, la persona será responsable de sus propios actos. Los niños cuando son pequeños dependen de los adultos.

La definición de términos básicos:

1) Relaciones

En la percepción, cada miembro de la institución sobre la validez de un entorno laboral agradable con vínculos sociales saludables. Méndez (2006), indica las interacciones personales que el empleado tiene con sus compañeros de trabajo, jefes y/o superiores, que son de ayuda y colaboración para alcanzar los objetivos, además de un clima favorable repercuten en el nivel de satisfacción, se definen como la dimensión de relaciones.

2) Comunicación

Avanoni (2016), refiere que la comunicación educativa es el resultado de intercambiar información y emociones en el que muchos aspectos, como el mensaje enviado, el entorno donde se proporciona, el lenguaje utilizado y las funciones que la conforman, contribuyen a una transformación.

3) Motivación

Barca (2012), refiere que la motivación del estudiante debe considerarse como el proceso de dirección de múltiples fines y diversos segmentos que funcione compensándose entre ellas.

4) Confianza

Abarca (2004), refiere que la confianza puede describirse como el establecimiento de una conexión entre dos individuos y la susceptibilidad de una persona a los actos de la otra. La confianza conlleva la elección de no regular estas actividades, en función de

la expectativa que se deriva del conocimiento del otro, está implícita en la confianza. Es una condición psicológica, no una acción (58). Una apuesta por el pasado, el presente y el futuro es lo que se entiende por confianza (63).

5) La familia y los valores

Según Mendive (2008), refiere que la familia tiene una opinión sobre la educación y, mediante una dinámica interna, elige lo que considera mejor para su hijo. El menor adquiere no sólo el legado genético, sino también la herencia cultural de su familia, así como las creencias, la ideología, las tradiciones, las costumbres, las afinidades y las aversiones, que le ayudarán a integrarse progresivamente en la sociedad y a empezar a mostrar su comportamiento.

6) Valores fundamentales en la escuela

Quintana, (1998), refiere que la educación en valores es una rectificación de la democracia liberal que hace hincapié en ciertos valores cívicos vitales y en los deberes básicos que las personas tienen para con la comunidad. Por ellos, "los individuos necesitan algo (relativamente) estable frente a todo cambio: bienes culturales compartidos, tradiciones y, por tanto, las formas (relativamente) constantes de ver al planeta y las normas de existencia, así como la presión y las restricciones sociales, se transfieren para que los individuos desarrollen y mantengan el autocontrol de acuerdo con estas reglas". Para que este tipo de aprendizaje de valores sea viable y tenga éxito, deben cumplirse tres requisitos principales: el ejemplo de los individuos con los que uno coexiste realmente, la evidencia de sus costumbres, congruencia y una referente unidad de valores de los organismos educativos (estado, familia y escuela).

Todo ello, nos conlleva a formular dos hipótesis generales: H1: Existe relación significativa entre clima institucional docente y práctica de valores en estudiantes de la institución educativa N° 82287 Cajabamba; H2: No existe relación significativa entre clima institucional docente y práctica de valores en estudiantes de la institución educativa N° 82287 Cajabamba y las hipótesis específicas: He1: Existe relación significativa entre el Clima institucional docente y la dimensión de la familia y los valores en los estudiantes de la institución educativa N° 82287 Cajabamba; He2: Existe relación significativa entre el Clima institucional docente y la dimensión valores fundamentales en la escuela en los estudiantes de la institución educativa N° 82287 Cajabamba. La operacionalización de variables, se desarrolló en el siguiente cuadro:

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de Medición	
Clima Institucional Docente	Según (MINEDU, 2016), refiere que el Clima 6 Institucional docente, "es una construcción colectiva cotidiana, cuya 7 responsabilidad es compartida por todos los y las integrantes de la comunidad educativa, considerando fundamentales a la comunicación, confianza y motivación"	7 Es el ambiente que se da en la Institución Educativa donde los agentes educativos, dando a conocer sus creencias, costumbres y la forma en que se organiza la institución.	4 Comunicación	Comunicación / Traslado de información.	16 Pregunta N° 1	Lista de Cotejo. Cuestionario	Escala: Ordinal	
				Rapidez.	Pregunta N° 2			
				Respeto.	Pregunta N° 3			
				Espacios y horarios.	Pregunta N° 4			
			Motivación	Satisfacción.	Pregunta N° 5			
				Reconocimiento.	Pregunta N° 6			
				Prestigio.	Pregunta N° 7			
				Confianza.	Pregunta N° 8			
			Confianza	Sinceridad.	Pregunta N° 9			
				La ética.	19 Pregunta N° 10			
			La familia y los valores.	En los diferentes ámbitos de la sociedad, el ser humano necesita de los valores para desenvolverse equilibradamente, y no desestabilizar la interrelación social.	El valor.			Pregunta N° 11
					La virtud.			Pregunta N° 12
					El respeto.			Pregunta N° 13
					La responsabilidad.			Pregunta N° 14
			Valores fundamentales en la escuela.		La solidaridad.			Pregunta N° 15
					La libertad.			Pregunta N° 16

II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

En la presente investigación científica se hizo la correlación entre las variables clima institucional docente y practica de valores en estudiantes del 1° al 6° grado de educación primaria en la Institución Educativa N° 82287 Cajabamba, durante el periodo 2022; para lo cual se utilizó el programa SPSS para obtener los resultados y poder demostrar la hipótesis planteada; el objeto de estudio fueron los docentes y alumnos de la aludida institución educativa; donde se utilizó un cuestionario como técnica de recolección de información para luego ser procesado con el programa SPSS UV.25; es una investigación científica de tipo básica-aplicada; por su profundidad descriptiva correlacional, porque se midió dos variables como son: clima institucional docente y práctica de valores; explorando con ello hasta qué punto se relacionan estas dos variables de estudio; siendo el nivel de similitud aceptado y de enfoque mixto y se cumplió con los aspectos éticos del rigor científico de una investigación.

2.2. Método de investigación

2.2.1. Hipotético deductivo

Método del conocimiento que se traduce de la teoría a la realidad pasando del reconocimiento de una afirmación amplia a la derivación de una proposición concreta. Consiste en la realización de inferencias específicas a partir de una ley general.

2.3. Diseño de investigación

Para el diseño de la investigación se ha plasmado de la siguiente manera:

a) Según su alcance:

- **Correlacional:** Sirve para determinar la relación positiva o negativa entre dos o más variables. Según la investigación, se utilizará para conocer la relación que existe entre la variable clima institucional docente y práctica de valores.
- **No experimental:** Porque no se manipularán las variables, es decir se observa tal y como se dan los hechos en su ámbito natural.

b) Según su temporalidad:

- **Transversal:** Debido a que, los datos se recolectan en un solo momento, en un periodo específico (año 2022).

2.4. Población, muestra y muestreo

2.4.1. Población

La población fue para cada variable de estudio:

- a) **Clima Institucional Docente:** Estuvo constituida por una población de veintiséis (26) docentes de la Institución Educativa N° 82287 Cajabamba, distribuidos del 1° al 6° grado; habiéndose tomado el total como muestra.
- b) **Práctica de Valores:** Estuvo constituida por una población total de cuatrocientos cuarenta y tres (443) alumnos distribuidos del 1° al 6° grado del nivel primaria; habiéndose tomado como muestra a doscientos seis (206) alumnos.

2.4.2. Muestra

La muestra empleada para el estudio, fue independiente para las variables:

- a) **Clima Institucional Docente:** La muestra fue probabilística y está representada por 26 docentes distribuidos del 1° al 6° grado de la Institución Educativa N° 82287 Cajabamba.
- b) **Práctica de Valores:** La muestra fue probabilística y está representada por 206 estudiantes del nivel primario distribuidos del 1° al 6° grado y para su cálculo se emplea la fórmula de poblaciones finitas siguiente:

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{(N - 1) * e^2 + (Z^2 * p * q)}$$

DONDE:

- N = 443 estudiantes.
- Z = 1.96 (confianza al 95%).
- P = Proporción esperada (50% = 0.5).
- q = 1 - p (1-0.5 = 0.50).
- e = Margen de error (en su investigación use un 5%).

2.4.3. Muestreo

Se empleará el muestreo probabilístico, de tipo aleatorio simple, es decir de manera al azar se escogerá a la muestra, respetando los criterios de inclusión. (Hurtado, 2000)

3

2.5. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

2.5.1. Técnicas

a. La técnica de fichaje

La investigación científica, nos permitió extraer información sustancial de relevancia para el investigador de distintas fuentes como por ejemplo libros, tesis, guías, documentos especializados, revistas científicas.

b. La encuesta

En la investigación científica, nos permitió obtener información objetiva sobre las variables.

2.5.2. Instrumentos

a. La lista de cotejo

En la investigación científica, se empleó para dar evidencia de las responsabilidades a partir de la documentación disponible en la institución educativa.

b. El cuestionario

En la investigación científica, se utilizó para mostrar cómo los factores psicológicos y prácticos afectan al desempeño y a su compromiso en las interacciones interpersonales de los profesores, así como a la práctica de valores por parte de los alumnos.

2.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

2.6.1. Técnicas de procesamiento:

Las principales técnicas utilizadas en la investigación científica:

a. Observación natural

En la investigación científica, esta técnica consistió en observar a los sujetos en su entorno natural.

b. De encuestas o survey

En la investigación científica, esta técnica consistió en la realización de entrevistas con los sujetos formulándose un grupo de preguntas y se anotan las respuestas. Además, puede ser utilizada en cualquier momento del sistema de desarrollo.

c. Estudios de seguimiento

En la investigación científica, esta técnica consistió en que los sujetos de estudio se eligieron de acuerdo con la exposición de interés.

2.6.2. Análisis de datos:

El análisis e interpretación de los datos estadísticos, se efectuó mediante:

a. Estadística descriptiva

Estadística básica: Frecuencias y porcentajes.

b. Medidas de relación

- 1) Correlación producto momento de *Pearson*.
- 2) Correlación ordinal de *Spearman*.

c. Estadística inferencial

- 1) Estadística paramétrica.
- 2) Se determinó según la prueba de normalidad.

2.7. Ética investigativa

En nuestras sociedades actuales, los valores éticos se definen como aquellos que conforman la conducta humana, es decir, los fundamentos sobre los que deliberadamente preservamos la forma de actuar de forma positiva con el resto de personas, animales y cosas, esforzándonos constantemente por no afectar negativamente.

Como parte de la responsabilidad del investigador, la investigación ostentada se realizó conforme a lineamientos éticos, reforzando la significancia de distinguir formas para demostrar y prever las falencias éticas desde la omisión hasta el fraude” (Koepsell y Ruiz, 2015, p. 9).

La información plasmada en este estudio se empleó con el debido respeto a los autores originales, realizando citas conforme a las normas más recientes del APA 7ma. Edición, formato obligatorio para la escuela de educación.

Asimismo, la información vertida con relación a la aplicación del instrumento de investigación se realizó con la cautela que merece todo lo relacionado al clima institucional docente y la práctica de valores en escolares de la Institución Educativa N° 82287.

III. RESULTADOS

3.1 Presentación y análisis de resultados

Título: Relación entre clima institucional docente y practica de valores en estudiantes de la institución educativa N° 82287 Cajabamba, año 2022.	
Problema: ¿Qué relación existe entre el clima institucional docente y practica de valores en estudiantes de la institución educativa N° 82287 Cajabamba, año 2022?	
Objetivo General	Objetivos Específicos
Determinar la relación existe entre el clima institucional docente y practica de valores en estudiantes de la institución educativa N° 82287 Cajabamba	1. Identificar el nivel de Clima institucional docente de la institución educativa N° 82287 Cajabamba.
	2. Identificar el nivel de practica de valores en estudiantes de la institución educativa N° 82287 Cajabamba.
	3. Establecer la relación entre el Clima institucional docente y la dimensión la familia y los valores en los estudiantes de la institución educativa N° 82287 Cajabamba.
	4. Establecer la relación entre el Clima institucional docente y la dimensión valores fundamentales en la escuela en los estudiantes de la institución educativa N° 82287 Cajabamba.

Tabla 1

Estadísticos descriptivos para el clima institucional y sus dimensiones

	N°	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estándar	Varianza
Comunicación	26	12	18	14.92	1.495	2.234
Motivación	26	9	14	11.50	1.241	1.540
Confianza	26	6	8	7.15	.613	.375
CLIMA INSTITUCIONAL	26	30	37	33.58	1.963	3.854

La Tabla 1, nos evidencia que el puntaje mínimo en la variable clima institucional es de 30 puntos y, con un máximo es de 37; en la dimensión confianza el puntaje mínimo es de 6 puntos, mientras que en la dimensión comunicación su puntaje máximo es de 18. En cuanto al promedio del clima institucional, es de 33.48; en tanto que las dimensiones de confianza, motivación y comunicación; los promedios son 7.15, 11.50 y 14.92 respectivamente.

Los datos, nos muestran que el mejor aprovechamiento se obtiene en comunicación y el menor en confianza, así mismo, a pesar que hay puntajes que llegan hasta 18, los promedios oscilan entre 15 y 12 aproximadamente; lo que nos sugiere un moderado aprovechamiento de la experiencia curricular.

Tabla 2

Estadísticos descriptivos para la práctica de valores y sus dimensiones

	Nº	Mínimo	Máximo	Media	Desviación	
					Estándar	Varianza
La Familia y los Valores	206	3	9	7.29	1.517	2.302
Valores fundamentales en la Escuela	206	5	12	9.58	1.668	2.783
PRÁCTICA DE VALORES	206	10	21	16.87	2.524	6.372

En la Tabla 2, se observa que la práctica de valores, de un mínimo de 10 y un máximo de 21 puntos, muestra un promedio de 16.87. En cuanto a sus dimensiones, tenemos que los valores fundamentales en la escuela en estudiantes tienen un promedio de 9.58 de un mínimo de 5 y un máximo de 12 puntos; además, la familia y los valores tiene un promedio de 7.29 de un mínimo de 5 y un máximo de 12 puntos.

Dado que las dimensiones tienen el mismo puntaje de acuerdo al número de códigos, podemos apreciar que los valores fundamentales en la escuela tienen mayor promedio y el más bajo la familia y los valores.

Tabla 3

Prueba de Kolmogorow-Smirnov para las variables de estudio

Variables	Estadístico	Gl	Sig.
CLIMA INSTITUCIONAL	.947	26	.201
PRÁCTICA DE VALORES	.147	26	.151

En la Tabla 3, se observó que mediante la prueba de Kolmogorow-Smirnov aplicada a las variables de estudios, obtuvimos como resultado un p-valor = .201 para el clima institucional,

concluyendo **que no** existe **distribución normal por ser inferior al** p -valor = .05 teórico; así mismo la variable práctica de valores obtuvo como p -valor = .151, superior al p -valor teórico, concluyendo que si tiene distribución normal.

Debido a que solo una variable posee normalidad, se ha optado por **aplicar la prueba de Spearman**, ya que es **un estadístico no paramétrico**. Asimismo, la prueba se realizó a dos colas debido a que se esperaba una correlación negativa.

Tabla 4

Correlación entre clima institucional y las dimensiones de práctica de valores

Dimensiones de Práctica de Valores	Nº	Correlación de Spearman	p-valor
La Familia y Los Valores.	206	.240	.908
Valores fundamentales en la Escuela.	206	.255	.208

En la tabla 4 observamos que el aprendizaje del clima institucional esta correlacionado con la dimensión la familia y los valores ya que su coeficiente de Spearman es de .240 y posee un p -valor = .908, así mismo con los valores fundamentales en la escuela con un coeficiente de Spearman de .255 y con un p -valor= .208.

Estos resultados nos expresan que no hay correlación negativa significativa entre el clima institucional con alguna de las dimensiones de la práctica de valores, ya que ninguno de **los p-valor** es inferior **a 0.05**, por consecuente, no **podemos afirmar que estas variables se relacionan** negativamente.

1

Tabla 5

Correlación entre práctica de valores y las dimensiones de clima institucional

Dimensiones de Clima Institucional	Número	Correlación de Spearman	p-valor
Comunicación	26	.135	.509
Motivación	26	.178	.385
Confianza	26	.245	.228

En la Tabla 5 observamos que la práctica de valores esta correlacionada con la dimensión comunicación con un coeficiente de correlación de .135 y un p-valor= .509, por otro lado, con la dimensión motivación con un coeficiente de correlación de .178 y un p-valor de .385, a su vez con la dimensión confianza con un coeficiente de correlación de .245 y un p-valor = .228.

Estos resultados nos expresan que no hay correlación negativa significativa entre práctica de valores con las dimensiones comunicación, motivación y confianza. Sin embargo, con este último hay correlación positiva significativa.

Tabla 6

Correlación entre clima institucional y práctica de valores

N°	Correlación de Spearman	p-valor
206	.160	.436

En la Tabla 6 el clima institucional está correlacionado positiva y significativamente con la práctica de valores con un coeficiente de correlación de .160 y un p-valor = .436 inferior al p-valor esperado.

Los resultados indican que la hipótesis de estudio señala la existencia correlacional negativa entre las variables no ha resultado confirmado, al contrario, al encontrarse correlación positiva y significativa, se puede deducir que, en la muestra estudiada, quienes tienen mayor aprendizaje en clima institucional, manifiestan mayor práctica de valores.

3.2. Prueba de hipótesis

Se demostró aplicando la correlación de Spearman, siendo una correlación positiva y significativa ¹² entre el clima institucional docente y la práctica de valores en estudiantes de la institución educativa N° 82287 Cajabamba, con un coeficiente de correlación de .160 y un p-valor = .436 inferior al p-valor esperado.

IV. DISCUSIÓN

⁴ La presente investigación tiene como objetivo principal establecer la relación entre clima institucional docente y práctica de valores en estudiantes de la institución educativa N° 82287 Cajabamba, tras ejecutar los instrumentos, procesar información, analizar la información, se encontró ³ una relación positiva significativa entre clima institucional docente y práctica de valores en estudiantes, lo que indica que cuando los docentes perciben su ambiente laboral de manera agradable, donde se evidencian relaciones interpersonales saludables y productivas, asimismo, una comunicación formal entre los miembros del centro educativo, una motivación y un impulso para hacer las actividades laborales desde lo intrínseco entonces se fortalecen los valores en los estudiantes; de igual forma, cuando los estudiantes vienen con valores inculcados desde la familia; las acciones de los estudiantes contribuyen a mejorar la percepción del clima institucional en los docentes del centro educativo.

⁴ Con respecto al objetivo específico: Establecer el nivel de Clima institucional docente de la Institución Educativa N° 82287 Cajabamba, en la Tabla 1, se aprecia que en la dimensión comunicación el promedio es de 14.9 puntos, lo que indica que la manera de comunicarse de los docentes es en base al dialogo, respeto, libertad para expresar lo que se piensa, siente y siempre valorando los derechos de las otras personas, además, es un intercambio de información y emociones en el que se transforman diversos componentes, como el mensaje enviado, el ámbito proporcionado, el lenguaje utilizado y el papel de los participantes; en la dimensión relación se observó un promedio de 11 punto, indicando que los docentes muestran un nivel alto de interacción social, camaradería, integración y apoyo emocional por parte del equipo de trabajo, se aprecia relaciones satisfactorias entre el colaborar y los supervisores y/o jefes, propias del apoyo y colaboración permitiendo lograr resultados, además de un ambiente agradable que repercute en la satisfacción. La dimensión confianza tuvo un promedio de 7.15 puntos, ubicándolo en una categoría favorable, los docentes se apoyan entre sí, se brindan soporte emocional en momentos difíciles o vulnerables, La confianza puede describirse como la integración que se desarrolla entre dos individuos, así como la vulnerabilidad de una persona ante los actos de la otra. La decisión de no regular

estas actividades, en función de la expectativa que se deriva del conocimiento del otro, está implícita en la confianza. Es un estado psicológico y no un comportamiento, de igual forma es una apuesta realizada en el presente, considerando el futuro, y basada en el pasado. Estos resultados concuerdan con los de Espinoza (2021) quien halló que 3 de cada 10 personas veían y sentían que su clima institucional era bueno, es decir, existía el respeto, la consideración, la empatía al momento de socializar, de la misma forma, con Gonzales (2021) quien realizó un estudio en el país de Colombia, denominado clima institucional y formación en valores éticos, encontrando que el curriculum académico influye en la formación de valores éticos, esto se puede realizar mediante capacitaciones (inducciones) a los docentes encargados de desarrollar las asignaturas que tienen una tendencia al desarrollo moral y éticos de los estudiantes. De igual modo, con los hallazgo de Zans (2017) quien realizó su trabajo en Nicaragua, con una población de 88 colaboradores, teniendo como resultados que los docentes perciben su clima institucional como optimismo, eufórico, con entusiasmo, es decir como un espacio con condiciones favorables para realizar sus principales funciones por lo cual se le contrató, concluyendo la investigación, que se debería considerar las opiniones, sugerencias de los colaboradores para mejorar el ambiente de trabajo; estos hallazgos, concuerdan con Álvarez (2017), quien en el país de Colombia trabajó ³ clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos, quien aplicó los instrumentos a toda la comunidad educativa, administrativos, educadores, alumnos y padres de familia, encontrando que los factores que impactan en el rendimiento académicos son la formación, comunicación, gestión y el liderazgo, asimismo, un gran porcentaje de la muestra encuestadas percibe su clima institucional como agradable. Igualmente, estos resultados tienen similitud con los de Cenas et al (2021) quien evaluó a 190 docentes de la ciudad de Lima en su investigación, halló que la categoría regular es la tiene un mayor predominio en la dimensión comunicación; More y Morey (2021) ²⁵ estudiaron la gestión del clima institucional y desempeño del personal, hallaron que 5 de cada 10 docentes, perciben su clima institucional como bueno. La dimensión comunicación existe una tendencia en la categoría bueno, lo que indica que los colaboradores del centro educativo, se expresan con un estilo asertivo, mejorando cada día los canales comunicativos; estos hallazgos concuerdan con los de Solano y Diaz (2021) en el distrito de Celendín, investigaron los ¹ estilos de liderazgo y clima institucional en docentes de

Instituciones Educativas Públicas, su muestra fueron 40 docentes de los cuales el 56% indicó que su clima institucional es favorable, precisando que existe comunicación, capacidad de negociación, manejo de conflictos, relaciones laborales saludables; asimismo, Saldaña y Pérez (2018) en la región de Cajamarca, evaluando a 32 docentes, concluyendo que los encuestado perciben la comunicación en un nivel bueno, lo que significa que las interacciones son manejadas con criterios profesionales.

De acuerdo al objetivo específico: **Identificar el nivel de práctica de valores en estudiantes de la institución educativa N° 82287 Cajabamba**, se puede apreciar en la Tabla 2, la dimensión familia y los valores tienen un promedio de 9 puntos, lo que demuestra que la familia tiene una opinión sobre la educación y, a través de la dinámica interna, selecciona lo que considera mejor para su hijo. El niño adquiere no sólo el legado genético, sino también la herencia cultural de su familia, que incluye la fe, la ideología, las tradiciones, las convenciones, las afinidades y las aversiones, lo que le permite integrarse progresivamente en la sociedad y empezar a mostrar su comportamiento; además, la dimensión valores fundamentales en la escuela tienen un promedio de 7 puntos, indicando que la educación en valores es un correctivo **de la democracia liberal a favor de** algunas importantes **virtudes cívicas y responsabilidades fundamentales que** las personas poseen en de forma colectiva, las personas requieren algo (relativamente) estable para disfrutar frente al cambio constante: los bienes culturales transmitidos, la tradición y, por tanto, las formas continuadas de percibir el mundo y las leyes establecidas de la existencia, así mismo, los individuos deben estar sometidos a la compulsión y las restricciones de la sociedad para desarrollar y mantener el autocontrol de acuerdo con estas normas. Para que este aprendizaje de valores sea posible y eficaz son necesarios tres condiciones fundamentales: el ejemplo positivo de los seres humanos con las que se convive efectivamente, **congruencia en los valores de** las agencias educativas (**familia, escuela y estado**); la coherencia **de sus costumbres;** y la relativa unidad.

Lo que corresponde a: **Establecer la relación entre el Clima institucional docente y la dimensión la familia y los valores en los estudiantes de la institución educativa N° 82287 Cajabamba**, en la Tabla 4, se observa que el clima institucional está asociado significativamente de manera positiva con la dimensión la familia y los valores con un .240

de coeficiente de correlación, además, con la dimensión los valores fundamentales en la escuela con un .255 de coeficiente de correlación y un p-valor de .208.

Según lo relacionado al objetivo específico: Analizar la relación entre el clima institucional docente y la dimensión valores fundamentales en la escuela en los estudiantes de la institución educativa N° 82287 Cajabamba, en la Tabla 5, se aprecia que la práctica de valores está asociada con la dimensión comunicación con un .135 de coeficiente de correlación y un p-valor de .509, con la dimensión motivación con un .178 de coeficiente de correlación y un p-valor de .385, y con la dimensión confianza con un .245 de coeficiente de correlación y un p-valor de .228. Estos hallazgos concuerdan con Sacca (2015), quien manifestó que, la motivación dentro del clima institucional, es el ambiente generado en un centro académico a partir de las vivencias cotidianas.

Así mismo, estos resultados confirman lo propuesto por Lucero, (2003), en el sentido que las redes de información que presenta la web en la actualidad hacen posible la existencia de verdaderas comunidades de aprendizaje debido a la interacción virtual de diferentes personas ubicadas en cualquier parte del mundo. Sin embargo, estos resultados difieren con Guardia (2018) quien investigó en Arequipa, hallando niveles bajos en el clima institucional de los docentes, del mismo modo, Rodríguez (2018) estudió la gestión administrativa basado en la teoría del desarrollo organizacional que permita mejorar el Clima Institucional, su trabajo de investigación halló niveles bajos en las dimensiones de clima institucional, mostrando que las herramientas virtuales colaborativas permiten nuevas formas de aprendizaje más efectivo.

V. CONCLUSIONES

- A. Se determinó la relación que existe entre clima institucional docente y práctica de valores en estudiantes de la institución educativa N° 82287 Cajabamba; quedando demostrado la existencia de una relación positiva significativa entre el clima institucional docente y la práctica de valores en estudiantes de una Institución Educativa de la ciudad de Cajabamba, siendo el coeficiente de correlación de Spearman, un valor de 0.436
- B. Se identificó el nivel de clima institucional docente de la institución educativa N° 82287 Cajabamba; encontrando en la dimensión comunicación un promedio de 14 puntos, la dimensión motivación 11.5 puntos y la dimensión confianza un promedio de 7.15 puntos.
- C. Se analizó el valor de práctica de valores en estudiantes de la institución educativa N° 82287 Cajabamba; localizando el grado de práctica de valores en los alumnos de la Institución Educativa N° 82287 Cajabamba a juzgar por los resultados es calificado como regular.
- D. Se estableció la relación entre clima institucional docente y la dimensión la familia y los valores en los estudiantes de la institución educativa N° 82287 Cajabamba, hallándose una relación directa positiva entre el clima institucional docente y las dimensiones de la variable práctica de valores (Valores fundamentales en la escuela - la familia y valores) en los estudiantes de la Institución Educativa N° 82287.
- E. Se analizó la relación entre clima institucional docente y la dimensión valores fundamentales en la escuela en los estudiantes de la institución educativa N° 82287 Cajabamba, halló una relación directa entre práctica de valores en estudiantes y las dimensiones de clima institucional (Comunicación, Motivación y Confianza) de los docentes de la Institución Educativa N° 82287 Cajabamba.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda al Director de la Institución Educativa N° 82287 Cajabamba, que valore el nivel de clima institucional docente y la práctica de valores en sus estudiantes; al órgano jurisdiccional del Ministerio de Educación y futuros investigadores, para que todas las instituciones educativas enclavadas en nuestro territorio peruano, de los diferentes niveles de educación sea inicial, primaria, secundaria y porque no a nivel técnico, universitario y post grado; también se aplique, por cuanto; ayuda a mejorar el nivel de preparación educativo en los docentes y alumnos dentro de su formación académica; así como, a formarlos en la práctica de valores que en nuestros días se han perdido desde nuestros hogares y no son tomados en cuenta por los educadores.

Además, se sugiere que; para llegarse a validar estos dos niveles, se tendrá que capacitar en psicología educativa, a los docentes de los diferentes niveles de educación existentes dentro del marco conceptual de la Teoría de las necesidades de Maslow y la Teoría de los valores; los cuales deben ser considerados dentro de la malla curricular.

RELACIÓN ENTRE CLIMA INSTITUCIONAL DOCENTE Y PRACTICA DE VALORES EN ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 82287 CAJABAMBA, AÑO 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	paleodiversitas.org Fuente de Internet	1%
6	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	dspace.unl.edu.ec Fuente de Internet	<1%

9	www.eumed.net Fuente de Internet	<1 %
10	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
11	dspace.uazuay.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
13	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
14	ourenglishandsciencescorner.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	www.wattpad.com Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Colegio Arji Trabajo del estudiante	<1 %
18	www.vivatacademia.net Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales Trabajo del estudiante	<1 %

20	Submitted to Universidad de Jaén Trabajo del estudiante	<1 %
21	elviajedellenguaje.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	www.monografias.com Fuente de Internet	<1 %
24	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
25	library.laredo.edu Fuente de Internet	<1 %
26	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
27	spa.psychic-parapsychologist.com Fuente de Internet	<1 %
28	wwwfs.mineduc.cl Fuente de Internet	<1 %
29	Submitted to Universidad de las Islas Baleares Trabajo del estudiante	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 16 words

Excluir bibliografía

Apagado

