



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Clima Institucional y Calidad Educativa en una Institución  
educativa privada de un distrito de Lambayeque

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

**AUTORA:**

Zeña Ventura, Karina Medalith ([orcid.org/0000-0001-7821-1114](https://orcid.org/0000-0001-7821-1114))

**ASESOR:**

Dr. Ruiz Pérez, Aurelio ([orcid.org/0000-0001-7684-3475](https://orcid.org/0000-0001-7684-3475))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

CHICLAYO – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A Dios por ser mi guía, con su mano me enseña el mejor camino de la vida, por velar por mí, por hacerme descubrir que debemos obrar para bien y por ayudarme a lograr mis objetivos, su palabra no ha fallado, siempre mi confianza y mi fe está en ÈL

A mi madre Leonor, por su amor, cariño, comprensión, su sonrisa en los días oscuros, su dulce mirada, le agradezco a ella por su apoyo a cumplir cada objetivo, tú eres mi fuerza, mi motivo de vida.

A mi padre Lorenzo, por el apoyo incondicional, siempre presente en todo momento de mi vida, corrigiendo mis faltas, por tu amor, admiración, eres mi alegría, tú eres el motivo de mi vida, mis fuerzas y mis ganas de salir adelante.

Zeña, Karina

## **Agradecimiento**

Especialmente al docente asesor, Dr. Ruiz Pérez Aurelio por su tolerancia, apoyo y ayuda desinteresada dedicada a la correcta orientación de la tesis y paciencia en revisión de temas redactados.

A los docentes del posgrado programa en Administración de la Educación por haber compartido sus conocimientos en cada clase, por el esfuerzo, exigencia y dedicación que me permitieron culminar exitosamente el objetivo propuesto.

Karina Zeña

## Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas.....	vi
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y Operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	Población	14
<b>Tabla 2</b>	Análisis de la variable de Clima institucional	18
<b>Tabla 3</b>	Análisis de las dimensiones del Clima Institucional	18
<b>Tabla 4</b>	Análisis de la variable Calidad Educativa	19
<b>Tabla 5</b>	Análisis de las dimensiones de la Calidad Educativa	19
<b>Tabla 6</b>	Correlación entre las variable clima institucional y calidad educativa	21
<b>Tabla 7</b>	Correlación entre Clima institucional y la pertinencia	22
<b>Tabla 8</b>	Correlación entre Clima institucional y la equidad	22
<b>Tabla 9</b>	Correlación entre Clima Institucional y eficiencia	23
<b>Tabla 10</b>	Correlación entre Clima Institucional y eficacia	24
<b>Tabla 11</b>	Correlación entre Clima Institucional y relevancia	24
<b>Tabla 12</b>	Valores V Aiken y sus intervalos de confianza al 99% según dimensión e indicador del Test	56
<b>Tabla 13</b>	Estadísticos de confiabilidad	59

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b>	Esquema del diseño de investigación.....	14
-----------------	--	----

## Resumen

La investigación clima institucional y calidad educativa en una institución educativa privada de un distrito de Lambayeque, se desarrolló con profesores de zona urbana, identificándose algunos comportamientos que se enmarcan a la calidad educativa, presentando casos donde los docentes, expresan falta de trabajo en equipo, dando prioridad a fines académicos, por lo que se formuló el objetivo, determinar la relación del clima institucional con la calidad educativa en una institución educativa privada, Lambayeque; donde se acepta la hipótesis que existe relación significativa entre clima institucional y la calidad educativa en una institución educativa privada de un distrito de Lambayeque. Metodológicamente fue un estudio descriptivo – correlacional, con una población de 23 docentes, habiéndose aplicado dos encuesta de 20 ítems tanto para el clima institucional y la calidad educativa. De los resultados, los docentes tienen un nivel deficiente en cuanto a su calidad educativa, concluyendo que, es imprescindible se tomen medidas correctivas para superar estas dificultades, considerando que la calidad educativa es muy importante en una institución; ya que, de ello depende, mejorar el servicio educativo contribuyendo a la formación integral de los educandos.

**Palabras clave:** Calidad, clima, educativa, institucional.

## **Abstract**

The research institutional climate and educational quality in a private educational institution in a district of Lambayeque, was developed with students from urban areas, identifying some behaviors that are part of educational quality, presenting cases where teachers express lack of work in team, giving priority to academic purposes, for which the objective was formulated, determine the relationship of the institutional climate with the educational quality in a Private Educational Institution, Lambayeque; where the hypothesis that there is a significant relationship between institutional climate and educational quality in a private Educational Institution in a district of Lambayeque is accepted. Methodologically, it was a descriptive-correlational study, with a population of 23 teachers, having applied two 20-item surveys for both institutional climate and educational quality. From the results, teachers have a poor level in terms of their educational quality, concluding that it is essential to take corrective measures to overcome these difficulties, considering that educational quality is very important in an institution; since, on it depends, improving the educational service contributing to the integral formation of the students.

**Keywords:**. Quality, climate, educational, institutional.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente se escucha dialogar sobre clima institucional y calidad educativa, sabemos que son pilares importantes para el caminar de toda organización educativa, ya que cuando hay la presencia de un mal clima en el campo educativo, afecta a la vida institucional. En tal sentido se requiere de guías preparados de enfocar a los integrantes de una institución hacia el resultado positivo tanto en objetivos como nuevos aprendizajes.

En el ámbito internacional, las ciudades de Guadalajara a Saltillo, en México, se hace mención que, la calidad educativa ya no es una alternativa, es una necesidad dictada por el movimiento de la vida contemporánea, impuesta por el progreso científico, la explosión del conocimiento y el ritmo del desarrollo técnico, es una de las características más importantes de la era actual (Jean et al., 2020). Se observan los cambios y desafíos educativos contemporáneos, y crecientes demandas de educación; desarrollando sus capacidades, mejorando sus niveles de desempeño y elevando sus competencias profesionales, enfatizando la necesidad e importancia del desempeño educativo de calidad para el docente en el contexto actual (Özgenel & Mert, 2019).

En Argentina, el clima institucional necesita de un conjunto compartido para mejorarlo, en consecuencia, el sistema educativo está siendo desarrollado para perfeccionar la calidad educativa, estableciendo el liderazgo como participativo y hacia una misma visión, determinando que toda institución debe desarrollar estrategias que sirvan de ayuda a desenvolver un buen clima institucional (Herrera, 2017).

Por otro lado, en Lima en diferentes centros educativos, el clima institucional es un argumento de suma preocupación para los estudiantes, ya que aún presentan dificultades en diferentes centros educativos, afectando en los aprendizajes de los estudiantes, mediante una supresión se evidenció que el 42% de colegios no realizan ninguna actividad para subsanar dicho problema, pese a la existencia de normas que rigen la calidad de la educación, aún debe ser difundida y darse a conocer a todas las comunidades educativas (Andina, 2019).



En la Región Lambayeque, en la institución educativa particular Carlos Gagne, se evidenció en ciertos estudiantes disconformidad y ansiedad que pueden contraer efectos como las diferencias grupales, un dialogo inapropiado y la falta de empatía. De la misma forma, se ve expresado en los resultados académicos, donde el nivel de logro obtiene su mayoría en proceso, en logro previsto y no logrando las metas trazadas. Se estima calcular el grado de correlación entre ambiente colegial y calidad educativa asumiendo las dimensiones de la segunda variable (Rimaicuna, 2017, p.1).

En la institución Educativa Thor Heyerdahl, situada en la provincia de Lambayeque, distrito de Túcume, se observó deficiencias en el clima institucional y calidad educativa, identificándose escasa comunicación, entre los integrantes de la comunidad escolar, presentando casos donde los colaboradores expresan falta de trabajo en equipo, carecen de buenas relaciones personales y no participación en la gestión de la escuela, lo cual se convierten en debilidades para la calidad educativa de la institución que en alguna manera implica de forma negativa en la instrucción escolar de los estudiantes, por lo que si hay ausencia de un buen clima escolar en el campo educativo, afecta a la vida institucional.

El problema de investigación quedó formulado de la siguiente manera ¿Cómo se relaciona el clima institucional con la calidad educativa en una institución educativa privada de un distrito de Lambayeque?, y como problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre clima institucional y la pertinencia en la institución educativa privada de un distrito de Lambayeque?, ¿Cuál es la relación que existe entre clima institucional y la equidad en la institución educativa privada de un distrito de Lambayeque?, ¿Cuál es la relación que existe entre clima institucional y la eficiencia en la institución educativa privada de un distrito de Lambayeque? ¿Cuál es la relación que existe entre clima institucional y la eficacia en la institución educativa privada de un distrito de Lambayeque?, ¿Cuál es la relación que existe entre clima institucional y la relevancia en la institución educativa privada de un distrito de Lambayeque?

Haciendo referencia a su justificación, conseguimos aseverar que es beneficioso porque se sustenta en la teoría clima institucional y calidad educativa, lo cual servirá como trabajo previo para diversas investigaciones respecto a estas variables. Debido al poco interés que se brinda actualmente a la calidad educativa nace la necesidad de obtener un panorama amplio, dado que ayudará a resolver una gama de problemas que esta relacionado con el clima institucional, puesto que permitirá tomar acciones que conlleven a incrementar la calidad educativa brindado por la institución que, posteriormente se reflejará en el proceso de recepción y aprendizaje del estudiante.

Socialmente se justifica debido que, manifiesta un impacto socioeducativo que pretende optimizar la calidad educativa, con el fin de generar un buen ambiente de trabajo viéndose esto reflejado dentro del mejoramiento constante de la comunidad educativa; se justifica metodológicamente, ya que se ha elaborado un instrumento de investigación respecto a la variable calidad educativa los mismos que han sido validados por expertos y muestran una buena confiabilidad de estudio.

El objetivo general planteado: Determinar la relación del clima institucional con la calidad educativa en una Institución Educativa Privada, Lambayeque; los objetivos específicos son: Identificar la relación significativa entre clima institucional y la pertinencia en la institución educativa privada de un distrito de Lambayeque; identificar la relación significativa entre clima institucional y la equidad en la institución educativa privada de un distrito de Lambayeque; identificar la relación significativa entre clima institucional y la eficiencia en la institución educativa privada de un distrito de Lambayeque; identificar la relación significativa entre clima institucional y la eficacia en la institución educativa privada de un distrito de Lambayeque; Identificar la relación significativa entre clima institucional y la relevancia en la institución educativa privada de un distrito de Lambayeque.

Se planteó la hipótesis general  $H_a$ : Existe una relación significativa entre el clima institucional y la calidad educativa en una Institución educativa privada de un distrito de Lambayeque.  $H_o$ : No existe una relación significativa entre el clima institucional y la calidad educativa en una Institución.

## II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo se desarrollan aspectos básicos como son los antecedentes de estudio relacionados con la presente investigación, las teorías que sustentan al estudio y contenidos conceptuales relacionados con las dos variables consideradas en la investigación.

Altunova & Kalman (2020) quienes exploraron las causas participativas dentro del contexto de laboral en los docentes dentro de una institución. Se utilizó un muestreo de máxima variación para seleccionar el grupo de estudio conformado por 72 maestros que trabajan en escuelas primarias en Turquía. Los datos obtenidos de las entrevistas fueron analizados en su contenido, cuyos resultados indicaron que, los factores organizacionales, gerenciales y sistémicos tenían efectos positivos en el ambiente educativo. Esta investigación aporta aspectos importantes relacionados al clima institucional en docentes.

De igual manera, Hendrawijaya et al. (2020) analizaron y evaluaron los efectos de la asignación de clima laboral, cultura laboral y calidad educativa de maestros de la escuela primaria Jember Regency, visto desde el efecto directo e indirecto mediado por la satisfacción laboral. El estudio mostró que afectaron directamente a la satisfacción en el trabajo y el desempeño docente, aportando los efectos directos e indirectos que llevan al bienestar ocupacional de los magistrales, con mejoría tanto en ambiente institucional como en calidad educativa.

Senol y Dagli (2017) investigaron sobre la calidad educativa y su aporte a la instauración formativa respecto a calidad dentro de escuelas primarias. emplearon un método de muestreo intencional aplicando entrevistas a 22 maestros que daban conferencias en escuelas primarias y a 10 directores. Los resultados muestran que los profesores hicieron firmeza de las necesidades y obligaciones de los actores de escuela, mientras que los directores destacaron la importancia de los métodos de enseñanza eficaces que se desarrollan en aula.

Albañil (2017) puntualizó dentro del estudio sobre el ambiente educacional y la intervención en una institución estudiantil, manifestando, al ambiente laboral localizado dentro de un colegio, donde las unidades y las dimensiones son mencionadas como responsables para su clasificación de forma cuantitativa. Se llevó a cabo con personal de la institución, como son magistrales, dirigentes e instructores. Llegando a concluir que, la intervención de la plana educacional de la institución viene siendo exiguo, por ende hay escasez de estimulación, pudiendo laborar como trabajo en equipo, de manera que se quiere recobrar el clima y los objetivos corporativos.

Briones (2017) evaluó la relación entre calidad educativa y clima institucional dentro de su indagación, tuvo como intención, precisar el grado de dominio del ambiente educacional en relación a la Disposición de la prestación estudiantil, otorgada dentro institución Ramón Castilla N° 063, en la Región Cajamarca. Empleándose cuestionarios como herramientas, de esa manera se evaluó al clima institucional, con 20 preguntas en relación al liderazgo en dirigentes, destrezas mutuas, magnitudes tanto información como de organización; asimismo se evaluó con treinta y seis preguntas en relación de la calidad de la prestación de servicio, desarrollo, satisfacción e imagen.

García (2018) dentro de sus averiguaciones sobre clima institucional en la educación, tuvo el objetivo de estimar el grado de significancia positiva entre ambiente profesional y calidad estudiantil, trabajándose un estudio a nivel descriptivo y correlacional, en sus métodos aplicados fueron de forma deductivo e inductivo, todo ello se realizó con un grupo de personas ascendiendo a 552, entre magistrales y educandos. Utilizándose dos encuestas tanto para el clima institucional y calidad educativa. Se concluyó la siguiente expresión, donde se requiere alcanzar una buena calidad educativa, se debe impulsar por un buen clima laboral en los integrantes de una institución, trazándose objetivos esclarecidos y propio al tiempo en que se encuentre.

A nivel Regional, Kahr (2017) en su investigación clima laboral del colegio y gestión directiva, confrontando los elementos coligados a la misión pedagógica, acontecidos en el ambiente educacional del colegio. Teniendo como población a dirigentes y pedagogos de nivel inicial, primario y secundario; aplicándose como instrumento encuestas concluyó que, el directivo es quien salvaguarda el clima institucional de manera positiva y apropiada, puesto que tienen la previa capacitación para optimizar la integración del plantel.

Mendoza (2017) dentro de su estudio, da a entender que el clima institucional, viene siendo aquel valor, el cual se presenta en razón a incógnitas, pese que la plana docente observan que la institución brinda perspectivas positivas con relación a la permanencia, dispendios, contenidos oportunos y las destrezas, siendo referido con el personal, puesto que van a beneficiar, para que adquieran una buena disposición en mención a las labores, pese que los magistrales estén afrontando algunos conflictos a nivel personal, por consiguiente al estar a la dirección de educandos deberían poseer práctica, correlacionándose con el progreso de conocimientos en aquellos educandos.

Caba (2017) se proyectó en examinar en qué nivel influyen, tanto de satisfacción laboral y los factores predictores sobre los magistrales. Determinándose que el setenta y cinco por ciento de aquellos magistrales se atinan de manera satisfactoria y satisfecha, mientras que un 25%, indican lo contrario. Deduciendo que las debilidades existentes en los magistrales se relacionan con la inseguridad y la estimulación, siendo referente, ya que se embrolla con el privilegio de laborar dentro de un colegio. Es por tal razón que exhorta a proyectar dinamismos como adiestramientos para el propósito de compensar la labor de los magistrales.

En afinidad con las teorías, las cuales serán el fundamento, a la presente investigación, serán dos, una de ellas la teoría del Clima Institución en relación a la variable independiente y la otra es la Teoría de calidad educativa concerniente a la variable dependiente.

El clima institucional se define como la comunicación y relación que tienen los miembros educativos que se encuentran en el contexto como rectores, profesores, estudiantes y tutores de los educandos en la institución. En una escuela el clima resulta ser como una de los hábitos entre los educandos, los cuales existen diariamente, que sirve como enlace para las buenas relaciones personales entre cada una de los integrantes de la comunidad institucional (Silva, 2018).

Según Alcover (2016) evidenció que el clima a nivel de institución es compuesto por los discernimientos de uso para el bien común, en una distribución de los regimientos, las experiencias y los ordenamientos, tanto de manera formal o informal, teniendo una representación dentro una percepción general, siendo una muestra base a metas institucionales y medios oportunos de adquirirlos.

Sandoval (2017) dentro de su investigación, hace referencia a los modelos de clima institucional, con el propósito de desarrollar su ámbito profesional y seguidamente el desarrollo organizacional del contexto educativo, puntualizó al clima institucional como el vínculo entre los trabajadores de una corporación educativa, como lo son los administradores y plana docente, ya que dicho vínculo será la fuente para la solución de conflictos, rigiéndose de estatutos, las cuales van mantener de manera sólida un ambiente institucional; por lo general en una corporación educativa pueden existir discrepancia y momentos negativos, el cual nos conlleve a ciertos problemas, donde tanto plana docente como tutores lleguen a propiciar un mal clima escolar.

Adquiriendo algunas de las bases teóricas, podemos llegar a definir, al clima institucional como aquel que representa el contexto laboral de una organización educativa, por lo que cultiva dominio directo con el actuar y gestión de aquellos que conforman la familia educativa, entre ellos son los educandos, alumnos y tutores. Siendo visto como un coeficiente motivacional e innovador, el cual va originar la unificación de los trabajadores en dicha institución, del mismo modo se alcanzarían aquellos objetivos trazados a nivel

institucional, ya que se encuentran como una condición para cualidades y comportamiento de integrantes a nivel estudiantil. Hartinah et al. (2020)

Según Alcover (2017) el clima a nivel institucional se compone por aquellas apreciaciones que intercambian los trabajadores de un colegio, teniendo reglamentos, poniéndolo dentro de las buenas experiencias y dando los respectivos procesamientos, de manera formal e informal, de esa forma se le describe mediante una descripción conceptual a nivel general y direccionando a los fines institucionales como aquellos recursos adecuados con el fin de llegar a lograrlos.

El ambiente del trabajo de los profesores, se convierte en un mecanismo transcendental, los directores como gerentes de la educación aseguran que el clima escolar se lleva a cabo probablemente en consonancia con los objetivos de la organización educativa. En tal sentido este proceso requiere una comprensión significativa sobre cuáles son estas actividades para lograr alcanzar la satisfacción y las metas propuestas. Es por ello que Palacios y Vargas (2015), manifiestan que, el clima institucional implica contar con mecanismos de evaluación para manejar eficazmente las tareas, desafíos y obligaciones relacionados con un buen ambiente laboral para mantener una buena estabilidad dentro de una institución.

En concordancia con el Ministerio de Educación (2016) el cual propone que los educandos deberían tener una enseñanza, enfocados con al tema de desarrollo integral, es por ello que se llega a concluir que es de suma importancia contar con un ambiente laboral virtuoso, donde los trabajadores dentro de una organización estudiantil llegan a establecer numerosas cualidades, perspectivas y conmociones; constituyendo así el cimiento elemental para solucionar aquellas dificultades, las cuales puedan presentarse dentro de un transcurso del tiempo y lleguen a ser remediadas con herramientas apropiadas.

El clima institucional, es denotado como el reflejo del trabajo realizado, haciendo referencia que no debe ser visto por el fruto de buenos propósitos, al contrario, esto se da por ciertas prácticas, como el tener una dirección que

enlaza caracteres colectivos, teniendo buena administración, sus funciones sean apropiadas al cargo y siempre efectuadas, una técnica e información transparente, constante evaluación contando con guías puntuales.

Las dimensiones del clima institucional consideradas son las siguientes:

La dimensión motivación según Fischman (2000) tiene dos modalidades; la motivación interna, explica que el magistral debe realizar sus funciones por vocación, manteniendo el compromiso de incluirse en cumplir los objetivos trazados; a diferencia de la motivación externa que sólo se da cuando hay de por medio conveniencia, como por ejemplo un buen salario y tener beneficios, más no por pasión a desarrollar su profesión, esto genera que el docente haga sus labores por la obtención de un incentivo.

De acuerdo con Chiavenato (2016) la dimensión participación, considera que en la actualidad cualquier tipo de organización tiene una buena gestión interna, donde dan a conocer tanto la visión como las funciones estratégicas, considerando a sus trabajadores como un socio más, y no como un instrumento que es visto por su realización de funciones; ya que tanto su participación y cooperación es visto de manera productiva.

El liderazgo en una persona según Marín (2016) se concibe como la riqueza que posee, la confianza y devolución de momentos fraternales dentro de una institución, apreciando las opiniones, esto se lleva a cabo con el fin de conseguir los objetivos trazados en forma vigorosa; donde siempre se mantenga la motivación en relación al crecimiento personal con características convincentes y empáticas.

Castaño (2016) señala que en el intercambio de materiales y ayuda necesaria intrínsecamente en los sistemas sociales, se desenvuelve mediante transacciones psicológicas, esto se da entre trabajador con procedimientos, con grupos y métodos, predominando el sentimiento de reciprocidad, donde cada uno aprecia lo que viene brindando y lo que está obteniendo en relación a una remuneración.



Quesada (2016) precisa que por lo general a nivel institucional se tiene el deber de alcanzar el cumplimiento de las perspectivas recíprocas, como del integrante y de la institución, donde el pensamiento tenga la noción de ir más allá de un contrato sensato, laborioso dentro de una institución, llamándolo como un proceso de complementación, donde se tengan el uno al otro, haciendo referencia al trabajador y a la institución.

Kahr (2017) indica que el valor del clima adecuado en una institución, haciendo referencia a las cualidades como realizar las funciones en equipo, de esa manera llegar al logro de los objetivos trazados, otra cualidad primordial es que los trabajadores en su totalidad deben tener la disposición al cambio y a los materiales innovadores, ya que en la actualidad se tiene a todos los sectores dentro de un mundo globalizado.

En la teoría de Rensis Likert, según señala Zambrano, Galviz y Martínez (2014) es primordial para el clima institucional, ya que da los cimientos, luego del análisis realizado en una organización, donde se evidencia diferentes estándares de conducta en los dirigentes de las organizaciones del sector productivo, también en el sector no muy productivo. Los autores precisaron que el clima en una institución está definido en la forma como el trabajador se siente al interactuar con otros trabajadores dentro de su ambiente de trabajo, más no, por el desempeño que logre obtener dentro de la empresa, indicando que a mayor liderazgo, mejor clima institucional.

Galicia (2016) expresa que la calidad educativa dentro del sector educación, crea habitualmente disputas monopolizadas. Ya que ésta es considerada como el centro del discernimiento dentro del régimen comercial, por lo que es una técnica que minimiza desperfectos como prosperidades, el rendimiento de las organizaciones, por ello se debe implantar en la institución escolar.

Para Rodríguez (2016) la calidad educativa esta ilustrada con un carácter contextual y multidimensional; desde fuera de las gestiones internas en una institución, siendo entendida como un perfil multidisciplinario y emprendedor.

La institución educativa, forma parte de la humanidad y con gran servicio que se suministra en ella; por ello los diferentes cambios sociales, económicos y culturales originan variaciones, dando resultados positivos o negativos, los cambios deben tener calidad, prosperidad tanto para la enseñanza e instancias sociales, siendo una prioridad dentro la política educativa.

Para la UNESCO (2015) en relación a las dimensiones de la calidad educativa, están enfocadas por perfeccionamiento de tareas pedagógicas desde las metas que son originadas por aquellos itinerarios, dentro del logro en función a objetivos del desarrollo sostenible, siendo orientadas por las labores educativas para el uso de tecnologías, las cuales favorezcan las metas y objetivos de los manejos y las transformaciones formativas.

Según UNESCO (2015) la calidad educativa tiene cinco dimensiones fundamentales como son la equidad, relevancia, pertinencia, eficacia y eficiencia; la eficiencia viene hacer el talento de realizar bien las cosas, generando subordinación para efectuar su tarea, para satisfacer sus insuficiencias. Para Simón (2008) la eficiencia es el enunciado que da referencia, la calidad es perfeccionada, cuando da la cara hacia un componente monetario, alcanzando un desdén con sus propósitos consumados.

Para koontz y wehrich (2016) el concepto de eficiencia viene siendo el producto de aquellos objetivos que hacen uso de la más mínima cantidad de recursos para la prosperidad de una institución educativa.

La dimensión eficacia viene hacer la capacidad de conseguir un resultado buscado mediante una acción determinada para obtener el cumplimiento de los objetivos.

La dimensión equidad hace referencia a la calidad en educación, indicando que todos los alumnos cual sea la clase social, obtengan gran progreso en sus aprendizajes, teniendo la capacidad para resolver conflictos y

ser innovadores; la equidad y calidad van de la mano, es por ello que se le conoce de manera básica para valorar la calidad a nivel educacional.

Martinic (2012) considera la dimensión equidad haciendo referencia a trazarse objetivos, donde se tiene el deber de lograrlos abriendo campo a una sociedad con justicia, olvidándonos sobre distinciones grupales; ya sea por su cultura, clase social, ámbito laboral. La equidad educativa tiene un fin y es dar oportunidades iguales, proporcionando los recursos necesarios, pese que no basta solo ello. Dentro del contexto, el reto de los mecanismos educacionales es originar condiciones donde sus integrantes puedan llegar a tener una vivencia educativa de calidad, de esa forma se vea el reflejo de la igualdad al acceder al grupo de oportunidades disponibles en esa sociedad.

Sobre la dimensión relevancia indica ser, el tener educación de manera relevante, desarrollo de habilidades, capacidades en lo estudiantil, demostrando mejoría, el poseer satisfacción de perspectivas formuladas; sometiéndose, accediendo a escolares lograr efectos específicos.

Asimismo, la reflexión hacia la relevancia de la educación viene siendo la capacidad de preferir ciertos aprendizajes como imprescindibles; hacienda referencia que la educación es relevante cuando se despliega un pensamiento crítico, es por ello que llegamos a tener un conocimiento recóndito en algunos temas con significancia, como lo son las exigencias sociales y del desarrollo personal, de esa manera aprender y sumergirse en la sociedad que habitan.

Según Rodríguez (2016) la dimensión pertinencia, desde el enfoque de derechos, señala que dentro del régimen magistral, los escolares deben tener contextos necesarios con docentes actualizados para alcanzando de forma general las parquedades logrando enaltecer y fomentar el aprendizaje.

Al hacer mención a pertinencia del campo del pedagógico, es darlo a conocer como importante y necesario, para conllevar a un éxito estudiantil, donde se pueda complementarlo con diversos elementos relevantes, siendo beneficioso al tener necesidades internacionalizadas.

Según Arana (1998) la calidad dentro del marco pedagógico es trascendental, por el realce que da a la prestación pedagógica dentro técnico como de la gestión general, salvaguardando las condiciones del sistema educativo a nivel organizacional, concerniente a competencias y continuidad de acciones productivas, obteniendo un trabajo con excelente calidad y con moral profesional.

Haciendo referencia hacia la educación, viene siendo el principio del perfeccionamiento a nivel mundial, entorno a las políticas tanto económicas como sociales, haciéndolas estar comprometidas trascendentalmente en función a los conocimientos y destrezas intelectuales, efectuando el cambio hacia la innovación y eficacia para la obtención del bienestar de vida.

En el Perú, la educación es un proceso de aprendizaje y enseñanza que se prolonga de manera trascendental, favoreciendo a la formación exhaustiva de los seres humanos, como pleno proceso de habilidades, cultura y desarrollo de la familia con su entorno. Se le conoce a la calidad educativa por buscar deducir a una realidad concreta, con implicancia general, trazándose objetivos para transformar el aspecto educativo e inspección de la eficacia en el servicio. (Astráin, 2019).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

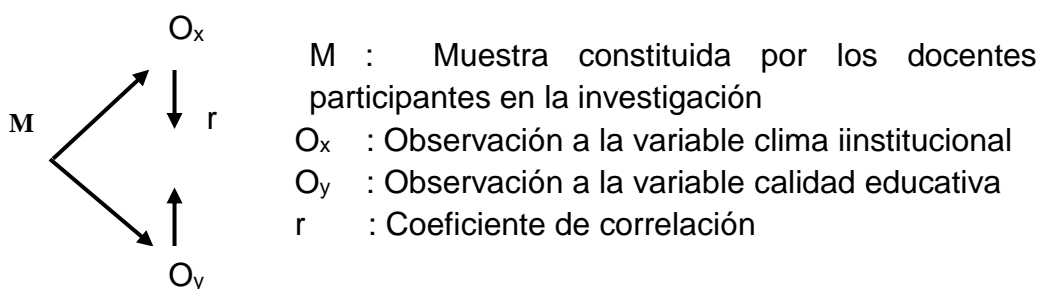
La investigación realizada según Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación tecnológica (CONCYTEC, 2020) es básica, por no haber manipulado variables, centrado en buscar la ampliación del conocimiento, de nivel correlacion, por estar dirigida a encontrar la relación entre las variables de estudio correspondientes.

Así mismo el diseño de la investigación es de nivel correlacional de acuerdo con (Hernández & Mendoza, 2018) según el alcance temporal viene siendo de forma transversal, donde los antecedentes son recolectados durante un único período, de la misma forma es correlacional porque asume el objetivo de conocer el grado de relación por medio de la observación la misma que se limita a recoger datos, detallar hechos y analizar fenómenos que existe entre dos variables y en un determinado contexto. Para ello es necesario medir cada una de las variables, describirlas, cuantificarlas y finalmente analizar su asociación, con la intención de dar cumplimiento al objetivo de optimizar el escenario existente de la ya mencionada. Esta investigación responde al enfoque metodológico cuantitativo, no experimental, puesto que desarrolló sin maniobrar intencionalmente las variable y determinar los efectos, la investigación estuvo centrada en observar y medir el comportamiento de las variables tal cual se muestran dentro contexto natural y examinar los fenómenos que se puedan suscitar.

El diseño correlacional se presenta mediante el siguiente diagrama:

**Figura 1:**

*Esquema del diseño de investigación*



### 3.2. Variables y Operacionalización

#### Variable 1: Clima Institucional

Se le conoce como el contexto, donde se origina entre los componentes del sistema organizacional y los favoritismos motivacionales, en los que se ven reflejados en sus conductas, esto conlleva a tener efectos sobre la institución (Goncalves, 2001).

#### Variable 2: Calidad Educativa

La calidad de la educación, es el valor, que califica a un proceso educativo, implicando un juicio, en tanto se está garantizando la comparación de unos a otros; es por ello que al suponer una educación de calidad, podría no serlo, ya que es la similitud lo que proporcionar hacer un juicio (Edwards, 1991).

### 3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

La población fue de 23 docentes de la institución educativa privada de Lambayeque, por ser pequeña se trabajó con toda ella; según Hernández & Mendoza (2018) la población está constituida por el grupo de sujetos, los cuales mantienen ciertas particularidades comunes para ser investigados, asimismo, la población es el universo para el cual se sistematizan los resultados.

La cifra de elementos de la población se expone en la siguiente tabla:

**Tabla 1**

*Distribución del número de elementos de la población de estudio*

Condición	Varones	Mujeres	Total
Nombrados	4	3	7
Contratados	10	6	16
Total			23

*Nota:* Relación de docentes de la institución educativa, 2022.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En la investigación realizada se utilizó la técnica de la encuesta, mediante un cuestionario conformado de una cierta cantidad de preguntas relacionadas con las variables de estudio; las cuales fueron medidas tomando en cuenta la escala de Likert, con cinco categorías: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5). El cuestionario se aplicó a los docentes del colegio Thor Heyerdahl del distrito de Túcume– Lambayeque con la finalidad de recopilar información pertinente en relación al clima Institucional y calidad educativa de la Institución.

La escala de Likert; es un prototipo para la recolección de datos; se maneja calculando las actitudes y radica en un conjunto de preguntas, en relación al carácter de juicios tratando de conseguir la información experimental ineludible para establecer los valores de variables como motivo de estudio, permitiendo nivelar y equilibrar el proceso de recopilación de datos (Hernández, Fernández, & Baptista, 2015, p.125).

Los cuestionarios fueron validado con la participación de cinco expertos a quienes se les hizo llegar una documentaciónn especial entre ellos los instrumentos de investigación y la ficha de validación. En base a los resultados alcanzados por los expertos se aplicó la V de Aiken obteniendo un valor de 0.91 indicando que los instrumentos de investigación son válidos y pueden ser aplicados.

Asimismo se obtuvo la confiabilidad de los correspondientes instrumentos de investigación aplicando una prueba piloto y los resultados fueron puestos bajo el alfa de Cronbach logrando un valor de 0.81, señalando la confiabilidad de los mismos.

### **3.5. Procedimientos**

Se coordinó y logró la autorización de la máxima autoridad de la institución educativa para realizar la investigación y por lo tanto proceder a la toma de los datos correspondientes; para efectos de del marco teórico se procedió a revisar las bases de datos utilizando la biblioteca virtual de la

Universidad César Vallejo, haciendo sistemación de la información y aplicando la norma APA 7ma. Edición.

La recopilación de datos a nivel de la población de estudio realizándose de forma presencial, aplicando los cuestionarios previamente elaborados, validados y con confiabilidad.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para el análisis de los datos se procedió tras la obtención de resultados en efecto a la aplicación de los instrumentos de investigación a la aplicación del programa Excel y el SPSS v26, así como la aplicación de la prueba de correlación de Pearson, de donde se derivaron tablas y figuras estadísticas, en base a ellas se hizo el análisis correspondiente considerando los objetivos de investigación y la hipótesis formulada en la presente investigación.

### **3.7. Aspectos éticos**

La investigación realizada consideró la ética de la investigación teniendo como base al código de ética de la investigación de la Universidad César Vallejo (2020) por lo tanto se dio prioridad al rigor científico, la honestidad y responsabilidad para garantizar la objetividad del conocimiento científico. En base a esos fundamentos se respetó los derechos de los colaboradores en la investigación (Art. 1º); buscando siempre beneficiar a los individuos que participaron en la presente investigación (Art. 3º, inciso b); los resultados obtenidos de la investigación son confiables, sin alterar información alguna (Art. 3º, inciso i); así mismo se respetó los derechos de autor, haciendo uso de las normas APA séptima edición, con las citas bibliográficas y las referencias respectivas (Art. 3º, inciso j).



#### IV. RESULTADOS

Luego de aplicar los instrumentos y haberlos procesados estadísticamente, presentamos los resultados:

**Tabla 2**  
*Análisis del Clima Institucional*

Nivel	CLIMA INSTITUCIONAL	
	f	%
Deficiente	23	100,00%
Regular	0	0,00%
Bueno	0	0,00%
Total	23	100,00%

Según la tabla 2, se indica que el 100% de los docentes, igual a 23, señalaron que el clima Institucional de la institución educativa Thor Heyerdahl es deficiente, situación que es preocupante.

**Tabla 3**  
*Análisis de las dimensiones del clima institucional*

Dimensiones	Deficiente	Regular	Bueno	Total
Liderazgo	15	8	0	23
%	65%	35%	0,00%	100,00%
Motivación	9	14	0	23
%	39,00%	62,00%	0,00%	100,00%
Reciprocidad	11	12	0	23
%	48,00%	52,00%	0,00%	100,00%
Participación	8	15	0	23
%	35,00%	65,00%	0,00%	100,00%

El 65% de docentes, igual a 15, indicaron que tanto el liderazgo en relación al clima institucional viene siendo deficiente en la institución educativa Thor Heyerdahl; mientras 8 de ellos, igual al 35,00% indican que es regular. 14 docentes, igual al 62,00% señalaron que la motivación entorno al clima institucional es regular; el 39,00% igual a 9 docentes indicaron que es deficiente. El 65,00% equivalente a 15 docentes manifestaron que la participación relacionada con el clima institucional es regular y el 35,00% igual a 8 señalaron que es deficiente.

**Tabla 4**  
*Análisis de la variable Calidad Educativa*

Nivel	CALIDAD EDUCATIVA	
	f	%
Deficiente	21	91,00%
Regular	2	9,00%
Bueno	0	0,00%
Total	23	100,00%

El 91,00% de docentes, igual a 21, señalaron tener una calidad educativa deficiente en la institución educativa Thor Heyerdahl, mientras que 2 de ellos, igual al 9,00% indican que es regular, lo cual es preocupante.

**Tabla 5**  
*Análisis de las dimensiones de la calidad educativa*

Dimensiones	Deficiente	Regular	Bueno	Total
Pertinencia	16	7	0	23
%	70,00%	30,00%	0,00%	100,00%
Equidad	22	1	0	23
%	96,00%	4,00%	0,00%	100,00%
Eficiencia	7	16	0	23
%	30,00%	70,00%	0,00%	100,00%
Eficacia	0	23	0	23
%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
Relevancia	11	12	0	23
%	48,00%	52,00%	0,00%	100,00%

El 70,00% de docentes, igual a 16, indicaron que la pertinencia en relación a la calidad educativa es deficiente en la institución educativa Thor Heyerdahl; mientras 7 de ellos, igual al 30,00% mencionaron que es regular. Los 22 docentes, igual al 96,00% señalaron que la equidad entorno a la calidad educativa es deficiente, el 4,00% igual a 1 docente indicaron que es regular. El 70,00% equivalente a 16 docentes manifestaron que la eficiencia relacionada con la calidad educativa es regular y el 30,00% igual a 7 señalaron que es deficiente. 23 docentes, equivalente al 100,00% señalaron que la calidad educativa es regular. El 52% equivalente a 12 docentes manifestaron que la relevancia relacionada con a la calidad educativa es regular y el 48,00% igual a 11 señalaron que es deficiente.

### Hipótesis General

H<sub>i</sub>: Existe relación significativa entre clima institucional y la calidad educativa en una Institución Educativa privada de un distrito de Lambayeque.

**Tabla 6**  
*Correlación entre clima institucional y calidad educativa*

		Clima institucional	Calidad educativa
Clima institucional	Correlación de Pearson	1	,933**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	23	23
Calidad educativa	Correlación de Pearson	,933**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	23	23

*Nota:* cuestionario clima institucional y calidad educativa - SPSS 25

En la tabla 6, el coeficiente Rho de Pearson es igual a 0,933; nos permite afirmar que se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$ , es decir, el clima institucional tiene efecto significativo muy alto en relación a calidad educativa de la Institución.

### Hipótesis específica 1

$H_i$ : Existe relación directa y significativa entre el clima institucional y la pertinencia en la calidad educativa en una Institución Educativa privada de un distrito de Lambayeque

$H_0$ : No existe relación directa y significativa entre el clima institucional y la pertinencia en la calidad educativa en una Institución Educativa privada de un distrito de Lambayeque.

**Tabla 7**

*Correlación entre clima institucional y calidad educativa*

		Clima institucional	Pertinencia
Clima institucional	Correlación de Pearson	1	,636**
	Sig. (bilateral)		0.001
	N	23	23
Pertinencia	Correlación de Pearson	,636**	1
	Sig. (bilateral)	0.001	
	N	23	23

*Nota:* cuestionario clima institucional y calidad educativa - SPSS 25

En la tabla 7, según Sig. (0,001) <  $\alpha$  (0,05), nos permite afirmar que se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$ , es decir, el clima institucional tiene efecto significativo muy alto en la dimensión la pertinencia de la calidad educativa en una institución educativa privada de un distrito de Lambayeque.

### Hipótesis específica 2

$H_i$ : Existe relación directa y significativa entre el clima institucional y la equidad en la calidad educativa en una institución educativa privada de un distrito de Lambayeque.

$H_0$ : No existe relación directa y significativa entre el clima institucional y la equidad en la calidad educativa en una institución educativa privada de un distrito de Lambayeque.

**Tabla 8**

*Correlación entre clima institucional y la equidad*

	Clima institucional	Equidad
--	---------------------	---------

Clima institucional	Correlación de Pearson	1	,761**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	23	23
Equidad	Correlación de Pearson	,761**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	23	23

*Nota:* Cuestionario clima institucional y calidad educativa - SPSS 25

En la tabla 8, según Sig. (0,000) <  $\alpha$  (0,05), nos permite afirmar que se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$ , es decir, el clima institucional tiene efecto significativo muy alto en la dimensión equidad de respuesta de la calidad educativa en una Institución Educativa privada de un distrito de Lambayeque.

### Hipótesis específica 3

$H_i$ : Existe relación directa y significativa entre el clima institucional y la eficiencia en la calidad educativa en una Institución Educativa privada de un distrito de Lambayeque.

$H_0$ : No existe relación directa y significativa entre el clima institucional y la eficiencia en la calidad educativa en una Institución Educativa privada de un distrito de Lambayeque.

**Tabla 9**

*Correlación entre clima institucional y la eficiencia*

		Clima institucional	Eficiencia
Clima institucional	Correlación de Pearson	1	,942**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	23	23
Eficiencia	Correlación de Pearson	,942**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	23	23

*Nota:* Cuestionario de clima institucional y calidad educativa - SPSS 25

En la tabla 9, según Sig. (0,000) <  $\alpha$  (0,05), nos permite afirmar que se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$ , es decir, el clima institucional tiene efecto significativo muy alto en la dimensión eficiencia de la calidad educativa en una Institución Educativa privada de un distrito de Lambayeque.

### Hipótesis específica 4

$H_i$ : Existe relación directa y significativa entre el clima institucional y la eficacia en la calidad educativa en una Institución Educativa privada de un distrito de Lambayeque.

H<sub>0</sub>: No existe relación directa y significativa entre el clima institucional y la eficacia en la calidad educativa en una institución educativa privada de un distrito de Lambayeque.

**Tabla 10**

*Correlación entre clima institucional y la eficacia*

		Clima institucional	Eficacia
Clima institucional	Correlación de Pearson	1	,834**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	23	23
Eficacia	Correlación de Pearson	,834**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	23	23

*Nota:* Cuestionario de clima institucional y calidad educativa - SPSS 25

En la tabla 10, según Sig. (0,000) < α (0,05), nos permite afirmar que se rechaza H<sub>0</sub> y se acepta H<sub>1</sub>, es decir, el clima institucional tiene efecto significativo muy alto en la dimensión eficacia de la calidad educativa en una Institución Educativa privada en un distrito de Lambayeque.

#### **Hipótesis específica 5**

H<sub>i</sub>: Existe relación directa y significativa entre el clima institucional y la relevancia en la calidad educativa en una Institución Educativa privada de un distrito de Lambayeque

H<sub>0</sub>: No existe relación directa y significativa entre el clima institucional y la relevancia en la calidad educativa en una Institución Educativa privada de un distrito de Lambayeque

**Tabla 11**

*Correlación entre Clima institucional y la relevancia*

		Clima institucional	Relevancia
Clima institucional	Correlación de Pearson	1	,740**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	23	23
Relevancia	Correlación de Pearson	,740**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	23	23

*Nota:* Cuestionario de clima institucional y calidad educativa - SPSS 25

En la tabla 11, según Sig. (0,000) < α (0,05), nos permite afirmar que se rechaza H<sub>0</sub> y se acepta H<sub>1</sub>, es decir, el clima institucional tiene efecto significativo muy alto en la dimensión relevancia de la calidad educativa en una Institución Educativa privada de un distrito de Lambayeque.

## V. DISCUSIÓN

De las averiguaciones encontradas y del análisis de los resultados, en relación al objetivo general, determinar la relación del clima institucional con la calidad educativa en una institución educativa privada, Lambayeque, el resultado del coeficiente de correlación de Pearson es igual a 0,933, revelando que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que, el clima institucional se relaciona significativamente con la calidad educativa en una institución educativa privada, Lambayeque; esto es, la calidad educativa en un nivel deficiente, un alto porcentaje de los encuestados percibe un clima institucional deficiente, por otro lado, la calidad educativa en un nivel regular muy bajo de los encuestados percibe un clima institucional regular.

Las manifestaciones halladas en la presente investigación confirma lo esbozado en el trabajo de Sandoval (2017), dentro de su investigación, puntualizó al clima institucional como el vínculo entre los trabajadores de una corporación educativa, como lo son los administradores y plana docente, ya que dicho vinculo es la fuente para la solución de conflictos, rigiéndose en estatutos, las cuales van a mantener de manera sólida un clima institucional; por lo general en una corporación educativa pueden existir discrepancia y momentos negativos, el cual conlleva a ciertos problemas, donde tanto la plana docente como tutores de los estudiantes lleguen a propiciar un clima institucional no deseado.

Según las manifestaciones detectadas y el análisis de los resultados, en relación al objetivo específico 1, Identificar la relación significativa entre clima institucional y la pertinencia en la institución educativa privada de un distrito de Lambayeque, el resultado del coeficiente de correlación de Pearson es 0,636 indicando que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta

la hipótesis específica 1; se concluye entonces que, el clima institucional se relaciona significativamente con la dimensión pertinencia de la calidad educativa en la institución educativa privada de un distrito de Lambayeque; ya que la dimensión pertinencia de la calidad educativa en un nivel deficiente, la mayoría de los encuestados percibe un clima institucional deficiente, por otro lado, la dimensión de la pertinencia de la calidad educativa en un nivel regular, un bajo número de los encuestados percibe un clima institucional regular.

Al hacer mención a pertinencia del campo del pedagógico, es darlo a conocer como importante y necesario, para conllevar a un éxito estudiantil, donde se pueda complementarlo con diversos elementos relevantes, siendo beneficioso al tener necesidades internacionalizadas.

Igualmente frente a las manifestaciones encontradas en la presente investigación se tiene la corroboración de Según Rodríguez (2016) la dimensión pertinencia, desde el enfoque de derechos, señala que dentro del régimen magistral, los escolares deben tener contextos necesarios con docentes actualizados para alcanzando de forma general las parquedades logrando enaltecer y fomentar el aprendizaje. Al hacer mención a pertinencia del campo del pedagógico, es darlo a conocer como importante y necesario, para conllevar a un éxito estudiantil, donde se pueda complementarlo con diversos elementos relevantes, siendo beneficioso al tener necesidades internacionalizadas.

De las manifestaciones encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo específico 2, identificar la relación significativa entre clima institucional y la equidad en la institución educativa privada de un distrito de Lambayeque, el resultado del coeficiente de correlación de Pearson de 0,761 indica que existe relación positiva entre las variables, además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2; se concluye que, el clima institucional se relaciona significativamente con la dimensión de equidad de la calidad educativa en la institución educativa privada de un distrito de Lambayeque; esto es, la

dimensión de equidad de la calidad educativa en un nivel deficiente, la mayoría de los encuestados percibieron un clima institucional deficiente, por otro lado, la dimensión equidad de la calidad educativa en un nivel regular, como lo señalaron los encuestados percibieron también un clima institucional regular.

Así mismo frente a las manifestaciones encontradas en la presente investigación se tiene la corroboración de Martinic (2016) considera la dimensión equidad haciendo referencia a trazarse objetivos, donde se tiene el deber de lograrlos abriendo campo a una sociedad con justicia, olvidándonos sobre distinciones grupales; ya sea por su cultura, clase social, ámbito laboral. La equidad educativa tiene un fin y es dar oportunidades iguales, proporcionando los recursos necesarios, pese que no basta solo ello. Dentro del contexto, el reto de los mecanismos educacionales es originar condiciones donde sus integrantes puedan llegar a tener una vivencia educativa de calidad, de esa forma se vea el reflejo de igualdad en el acceso a las oportunidades disponibles en nuestra sociedad.

Ante las manifestaciones encontradas y el análisis de los resultados, respecto al objetivo específico 3, identificar la relación significativa entre clima institucional y la eficiencia en la institución educativa privada de un distrito de Lambayeque, el resultado del coeficiente de correlación de Pearson de 0,942 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; se entonces concluye que, el clima institucional se relaciona significativamente con la dimensión eficiencia perteneciente a la calidad educativa en la institución educativa privada de un distrito de Lambayeque; esto es, la dimensión eficiencia de la calidad educativa en un nivel deficiente, un regular número de los encuestados percibe un clima institucional deficiente, por otro lado, la dimensión equidad de la calidad educativa en un nivel regular, una mayoría de los encuestados percibe un clima institucional regular.



Igualmente de las manifestaciones encontradas por Palacios y Vargas (2015) en sus indagaciones llega a tomar en cuenta una definición para el clima institucional, donde llega a describirlo en relación a las instituciones indicando que estas poseen ciertas características a diferencia de otras, no obstante, cada institución posee de manera exclusiva y distinta, dentro de la gestión interna que pueda tener, en relación a quienes puedan conformarla y dar relace de integración, todo ello concierne, al clima organizacional, que hoy en día es primordial para mantener una estabilidad dentro de una institución.

De las manifestaciones encontradas y del análisis de los resultados, respecto al objetivo específico 4, identificar la relación significativa entre clima institucional y la eficacia en la institución educativa privada de un distrito de Lambayeque; el resultado del coeficiente de correlación de Pearson de 0,834 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000 < 0.01$  (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 4; concluyendo que, el clima institucional se relaciona significativamente con la dimensión eficacia de la calidad educativa en la institución educativa privada de un distrito de Lambayeque; siendo la dimensión eficacia de la calidad educativa en un nivel regular y todos los encuestados percibieron un regular clima institucional.

Así mismo en relación a las manifestaciones encontradas en la presente investigación es Alcover (2016) quien corrobora con la evidencia sobre el clima a nivel de institución, está compuesto por los discernimientos de uso para el bien común, en una distribución de los regimientos, las experiencias y los ordenamientos, tanto de manera formal o informal, teniendo una representación dentro una percepción general, correspondiendo a una muestra tanto de las metas institucionales como de medios oportunos de adquirirlos.

Del mismo modo, Palacios & Vargas (2015) incluyeron un concepto de clima institucional, señalando que, las instituciones poseen cualidades que otras organizaciones no lo tiene, cabe resaltar que cada una de ellas manejan

variedades de características y propiedades. En lo interno se encuentra la organización, siendo conformado por varias personas, todo ello concierne al clima organizacional.

Del análisis de los resultados y las manifestaciones encontradas respecto al objetivo específico 5, identificar la relación significativa entre el clima institucional y la relevancia en la institución educativa privada de un distrito de Lambayeque, se tiene como resultado del coeficiente de correlación de Pearson de 0,740 indicando que, existe relación positiva entre las variables, además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000 < 0.01$  (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 5, y se concluye que, el clima institucional se relaciona significativamente con la dimensión relevancia de la calidad educativa en la institución educativa privada de un distrito de Lambayeque; esto es, la dimensión relevancia de la calidad educativa en un nivel bajo, una parte considerable de los encuestados percibe un clima institucional deficiente, por otro lado la dimensión relevancia de la calidad educativa en un nivel regular, asimismo una cantidad considerable de encuestados percibieron un regular clima institucional.

De similar forma a partir de las manifestaciones encontradas en la presente investigación se tiene el aporte de Sandoval (2015) quien puntualizó al clima institucional como el vínculo entre los trabajadores de una corporación educativa, como lo son los administradores y plana docente, ya que dicho vínculo es fuente para la solución de conflictos, rigiéndose con los estatutos, manteniendo así manera sólida un clima institucional; por lo general en una corporación educativa pueden existir discrepancias y momentos negativos, que conlleva a ciertos problemas, donde tanto la plana docente como los tutores de los estudiantes llegan a propiciar el mal clima institucional. Por otro lado, hay coincidencia con el Ministerio de Educación (2016) al proponer que los educandos, deben tener una enseñanza, enfocados con temas de desarrollo integral, es por ello que se llega a concluir destacando la

suma importancia que tiene un buen ambiente laboral, ya que los trabajadores de una institución educativa llegan a establecer numerosas cualidades, perspectivas y conmoviones vivenciándolas; con ello se llega a tener el cimientto elemental para solucionar las posibles complicaciones que surjan en el transcurso del tiempo y lleguen a ser remediadas con la aplicación de herramientas especiales.

## VI. CONCLUSIONES

1. Al contrastar el nivel de relación significativa entre clima institucional y la calidad educativa, se aprecia que según el p valor Sig. = 0,000 <  $\alpha$  = 0,05; y r de Pearson es igual a 0,933, lo que significó rechazar  $H_0$  y se acepta  $H_1$ , es decir, el clima institucional tiene efecto significativo muy alto en la calidad educativa en institución educativa Thor Heyerdahl.
2. Al determinar la relación existente entre clima institucional y la dimensión pertinencia de la calidad educativa, se aprecia que según el p valor Sig. = 0,001 <  $\alpha$  = 0,05; y r de Pearson igual a 0,636, lo que significó rechazar  $H_0$  y se acepta  $H_1$ , es decir, el clima institucional tiene efecto significativo en la dimensión pertinencia de la calidad educativa en la institución educativa privada de un distrito de Lambayeque.
3. Al definir la relación existente entre el clima institucional y la dimensión equidad de la calidad educativa, se aprecia que según el p valor Sig. = 0,000 <  $\alpha$  = 0,05; y r de Pearson igual a 0,761, lo que significó rechazar  $H_0$  y se acepta  $H_1$ , es decir, el clima institucional tiene efecto significativo muy alto en la dimensión equidad en institución educativa privada de un distrito de Lambayeque.
4. Al establecer la relación existente entre clima institucional y la dimensión eficiencia de la calidad educativa, se aprecia que según el p valor Sig. = 0,000 <  $\alpha$  = 0,05; y r de Pearson igual 0,942, lo que significó rechazar  $H_0$  y se acepta  $H_1$ , es decir, el clima institucional tiene efecto significativo muy alto en la dimensión eficiencia en institución educativa privada de un distrito de Lambayeque.
5. Al establecer la relación existente entre clima institucional y la dimensión relevancia de la calidad educativa, se aprecia que según el p valor Sig. = 0,000 <  $\alpha$  = 0,05; y r de Pearson igual 0,740, lo que significó rechazar la  $H_0$  y aceptar  $H_1$ , es decir, el clima institucional tiene efecto significativo muy alto en la dimensión relevancia en institución educativa Thor Heyerdahl.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. La Ugel Chiclayo, debe establecer adecuadas políticas de gestión y diseñar normas a nivel administrativo y se utilicen como apoyo orientado a la optimización de la calidad educativa a nivel de la institución educativa efectuada la investigación.
2. A los organizadores del área de Coordinación de Bienestar institucional, regularizar acciones de revisión, sistematización y estandarización con los docentes a su cargo para poner en marcha acciones efectivas en el marco de un plan de calidad educativa con todos los agentes educativos de la institución favoreciendo el progreso de los estudiantes.
3. Los funcionarios que laboran a nivel de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque, deben organizar y desarrollar permanentes capacitaciones en temas de calidad educativa y clima institucional, concordantes con el avance de la ciencia y en función a técnicas relacionadas con la educación.
4. Los responsables de la plana directiva de la institución educativa donde se llevó a cabo la investigación deben realizar convenios con las universidades del departamento de Lambayeque y nacionales, para realizar talleres de sensibilización sobre contenidos relacionados con el manual de organización y funciones con los trabajadores de una institución educativa.

## REFERENCIAS

- Albañil. (2015). *El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura*. Piura, Perú: Tesis de Maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación.
- Alcover. (2016). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Edit. Mc. Graw Hill., 589.
- Alcover. (2017). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Edit. Mc. Graw Hill. España. 601 pp .
- Altunova, N., & Kalman, M. (2020). Factors affecting classroom teachers' job performance: a qualitative-dominant analysis with q-sorting [Factores que afectan el desempeño laboral de los maestros de aula: un análisis cualitativo dominante con clasificación Factores que afectan. *Factors affecting classroom teachers' job performance: a qualitative-dominant analysis with q-sorting [Factores que afectan el desempeño laboral de los maestros de aula: un análisis cualitativo dominante con clasificación Factores que afectan*.
- Andina. (2019). Clima Institucional en un centro educativo.
- Andres, L., De la Cruz, J., Gonzaga, M., Rodriguez, I., Sanchez, J., & Ortiz, A. (2021). *Teachers' Level of Adaptability and Performance: Their Response to the Rapidly Transforming Academic World*. International Journal of English Literat.
- Andúgar, A., & Cortina, P. (2018). EFL Teachers' Reflections on Their Teaching Practice in Spanish Preschools: A Focus on Motivation. *Preschool Bilingual Education* , 25, 219–244.
- Arana, I. (2008). *Calidad Educativa, Justicia y bienestar*.
- Astráin, S. (2019). *Calidad educativa: la motivación docente como elemento clave*. Pamplona, España: Universidad de Navarra. <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/58269/1/Sara%20Astr%C3%A1in.pdf>
- Bardach, L., Klassen, R., & Perry, N. (2022). *Teachers' Psychological Characteristics: Do They Matter for Teacher Effectiveness, Teachers' Well-being, Retention, and Interpersonal Relations? An Integrative Review*. *Educational Psychology Review* (Vol. Educational Psychology Review). Educational Psychology Review. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/S10648-021-09614-9>

- Barni, D., Danioni, F., & Benevene, P. (2019). Teachers' Self-Efficacy: The Role of Personal Values and Motivations for Teaching [Autoeficacia de los docentes: el papel de los valores personales y las motivaciones para la enseñanza]. *Frontiers in Psychology*, 10(1645). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01645>
- Bernate, J. G. (2020). Satisfacción de la Calidad Educativa en Educación Superior. *PODIUM*, 38, 37–50.
- Boom, A. (2010). Educación y Bicentenario: la inquietud del presente. *Colombiana de educación*(34-51), 59. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/pdf/4136/413635252003.pdf>
- Briones, M. (2017). *The influence of the institutional environment in the quality of education of the School Ramón Castilla N° 063, Cajamarca*. Cajamarca, Perú.
- Caba. (2017). *satisfacción laboral y los factores predictores sobre los magistrales*.
- Carmen, R., Olga, B., & Beatriz, M. (2022). Socio-Emotional Competence and Self-Efficacy of Future Secondary School Teachers. *Education Sciences*, 12(3),(161). <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/EDUCSCI12030161>
- Casanova, J. (2017). Teacher Performance Evaluation: The Importance of Performance Standards [Evaluación del desempeño docente: la importancia de los estándares de desempeño]. *International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education (IJCDSE)*, 8(1)(2973 - 2981). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20533/ijcdse.2042.6364.2017.0404>
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. *Comportamiento organizacional*.
- Cleary, T., Kitsantas, A., Peters, E., Lui, A., McLeod, K., Slemp, J., & Zhang, X. (2022). Professional development in self-regulated learning: Shifts and variations in teacher outcomes and approaches to implementation. *Teaching and Teacher Education*(111). <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/J.TATE.2021.103619>
- Concytec. (2020). *Reglamento De Calificación, Clasificación Y Registro De Los Investigadores Del Sistema Nacional De Ciencia, Tecnología E Innovación Tecnológica* . Reglamento Renacyt, 2-12. [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_v](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_v).
- Darmaji, D., Mustiningsih, M., & Arifin, I. (2019). Quality Management Education in the Industrial Revolution Era 4.0 and Society 5.0. *Atlantis Press*(565–570). <https://doi.org/https://doi.org/10.2991/ICET-19.2019.141>

- De Souza, A. P. (2018). *SATISFACCIÓN LABORAL Y ENGAGEMENT EN TRABAJADORES DE UN COLEGIO PRIVADO DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL – LIMA 2018*. Lima.
- Edwards, V. (1991). *El concepto de calidad de la Educación*. Santiago: UNESCO.
- Fischman. (2000). *El espejo de un líder*. Lima: El Comercio – Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Galicia. (2016). La calidad educativa dentro del sector educación. *La calidad educativa dentro del sector educación*, 1.
- Gamage, K., Pradeep, R., Najdanovic, V., & Gunawardhana, N. (2021). Academic Standards and Quality Assurance: The Impact of COVID-19 on University Degree Programs [Estándares académicos y garantía de calidad. *el impacto de COVID-19*.
- García, S. B. (2020). debate la educación superior y la ciencia en México: recuperar preguntas clave. *Investigación Educativa*, 21, 02, 1-4.
- Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional* . Sociedad Latinoamericana.
- Hartinah, S., Suharso, P., & Umam, R. (2020). *Teacher's performance management: The role of principal's leadership, work environment and motivation in Tegal City, Indonesia*. Indonesia.
- Hendrawijaya, N. (2020). *El clima institucional*.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metología de la Investigación*. México: sexta edición.
- Hernández, S., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa cualitativa y mixta*. México.
- Kahr. (2017). Clima Institucional Escolar y Gestión Directiva. *Revista Abierta Interamericana*, 1.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2016). Definición de Eficiencia. *Definición de Eficiencia*, 1.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2016). Definición de la Eficiencia. *Definición de la Eficiencia*.
- Marín, V. (2019). EDMETIC. Revista de Educación Mediática y TIC. *Educación Mediática y TIC*, Vol 8, No 2.



- Martinic. (2012). Definición de la dimensión equidad.
- Mendoza. (2017). *Clima organizacional y rendimiento académico en estudiantes del tercero de secundaria en una institución educativa de ventanilla*. Lima. Lima, Perú.
- MINEDU, (. d. (2016). *Participación Clima Institucional para una organización Escolar Efectiva*.
- Özgenel, M., & Mert, P. (2019). *Antecedent of Teacher Performance: Occupational Commitment*. <https://www.researchgate.net/pub>.
- PALACIOS, F., & VARGAS, F. (2015). *Es el ambiente interno favorable de trabajo en el que se encuentran las personas y que tienen características propias para un buen desempeño en todas las laborales de trabajo*.
- Rimaicuna. (2017). *Calidad Educativa de la institución educativa particular Carlos Gagne*.
- Rivera Moreno, C., Cegarra Cegarra, O., Vergara, H., & Matos, M. (2016). Clima Organizacional en el Contexto Educativo. *Revista Scientific*, vol. 1, núm. 2, pp. 316-339.
- Rodriguez. (2016). Dimensiones de la Calidad Educativa. *Dimensiones de la Calidad Educativa*, 3.
- Rodriguez, M. (2018). *Gestión y calidad educativa en los servidores de la institución educativa N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagastegui. Chepén - 2017*. Trujillo, Perú.
- Sandoval. (2017). Clima Organizacional en los profesores Investigadores de una institución de educación superior. *Actualidades*.
- Senol, H., & Dagli, G. (2017). *Increasing Service Quality in Education: Views of Principals and Teachers*. EURASIA J Math Sci Tech Ed, 2017 - Volume 13 Issue 8, pp. 4857-4871.
- Silva. (2018). *Definición del clima institucional*.
- Simón, A. (2008). *“Diccionario de Economía”, Tercera Edición*. Andrade.
- Skedsmo, G., & Huber, S. (2019). Top-down and bottom-up approaches to improve educational quality: their intended and unintended consequences. . *Educational Assessment, Evaluation and Accountability 2019*, , 31(1)(1–4). <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/S11092-019-09>

- Suryani, A., Tirtowaluyo, I., & Masalam, H. (2020). Science Teaching Practices in Indonesian Secondary Schools. *Preparing Indonesian Youth*, 4(21–47). [https://doi.org/https://doi.org/10.1163/9789004436459\\_002](https://doi.org/https://doi.org/10.1163/9789004436459_002)
- UNESCO. (2015). *Perspectivas de UNESCO y la OEI*.
- UNESCO. (2015). *Perspectivas de UNESCO y la OEI*.
- Universidad César Vallejo. (2020). *Código de Ética en Investigación*.
- Van, T., & Decramer, A. (2018). Line managers' AMO to manage employees' performance: the route to effective and satisfying performance management. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(22)(3093–3114). <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1445656>
- Waeyenberg, T., Peccei, R., & Decramer, A. (2020). Performance management and teacher performance: the role of affective organizational commitment and exhaustion. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(4)(623–646), 33(4) . <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1754881>
- Wiggan, G., Smith, D., & Watson, V. (2020). The National Teacher Shortage, Urban Education and the Cognitive Sociology of Labor. *The Urban Review*, 53(1)(43–75). <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/S11256-020-00565-Z>
- Wu, Y., Lian, K., Hong, P., Liu, S., Lin, R., & Lian, R. (2019). Teachers' emotional intelligence and self-efficacy: Mediating role of teaching performance. *Social Behavior and Personality*, 47(3)(1–10). <https://doi.org/https://doi.org/10.2224/SBP.7869>
- Xu, Y., Song, W., & Liu, C. (2018). Social-Spatial Accessibility to Urban Educational Resources under the School District System: A Case Study of Public Primary Schools in Nanjing, China. *Sustainability*, 10(7)(2315). <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/SU10072305>
- Xuehui, A. (2018). Teacher Salaries and the Shortage of High-Quality Teachers in China's Rural Primary and Secondary Schools. *Chinese Education & Society*, 51(2)(103–116). <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/10611932.2018.1433411>
- Yansyah, M. (2022). The Effectiveness of Teacher Performance Management in the Implementation of Student Learning. *Journal Corner of Education, Linguistics, and Literature*, 1(4)(227–234). <https://doi.org/https://doi.org/10.54012/JCELL.V1I4.46>

Yousif, A., & Ahmed, M. (2020). The effect of performance appraisal on job performance in governmental sector: The mediating role of motivation [El efecto de la evaluación del desempeño en el desempeño laboral en el sector gubernamental: el papel mediador de la motivación. *Management Science Letters*, 10(9)(2077-2088). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2020.2.003>

Zambrano. (2014). Teoría de Rensis Likert.

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

Título de tesis: Clima Institucional y calidad educativa en una institución educativa privada – Lambayeque.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<b>Problema Principal</b>	<b>Objetivo Principal</b>					
¿Cómo se relaciona el clima Institucional con la calidad educativa en una Institución Educativa privada de un distrito de Lambayeque?	Determinar la relación del clima institucional con la calidad educativa en una Institución Educativa Privada, Lambayeque					
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>					
1.¿Cuál es el nivel de significativa entre clima institucional y la pertinencia en la institución educativa privada de un distrito de Lambayeque?	1. Identificar la relación significativa entre clima institucional y la pertinencia en la institución educativa privada de un distrito de Lambayeque;	<b>Hi:</b> Existe una relación entre el clima Institucional y la calidad educativa en la Institución Educativa Lambayeque.	<b>V.1.: Clima institucional</b>	<b>Unidad de Análisis</b>  Docentes de una institución educativa privada- Lambayeque	<b>Tipo de investigación:</b> Según su finalidad: Básica – descriptiva. Según su carácter: Correlacional Según su naturaleza: Cuantitativa Según su alcance temporal: Transversal Según su orientación: Por descubrimiento  <b>Diseño:</b> Cuantitativo no experimental Correlacional  <b>Esquema:</b>	<b>Técnica:</b>  Encuesta  <b>Instrumento:</b>  Cuestionario
2.¿Cuál es el nivel de significativa entre clima institucional y la equidad en la institución educativa privada de un distrito de Lambayeque?	2. Identificar la relación significativa entre clima institucional y la equidad en la institución educativa privada de un distrito de Lambayeque;					
3.¿Cuál es el nivel de significativa entre clima institucional y la eficiencia en la institución educativa privada de un distrito de Lambayeque?	3. Identificar la relación significativa entre clima institucional y la eficiencia en la institución educativa privada de un distrito de Lambayeque;	<b>Ho:</b> No Existe una relación entre el clima Institucional y la calidad educativa en la Institución Educativa privada Lambayeque.		<b>Población</b>  23 docentes de la institución educativa privada Lambayeque		<b>Métodos de Análisis de Investigación:</b>  Deductiva - Descriptiva
4.¿Cuál es el nivel de significativa entre clima institucional y la eficacia en la institución educativa privada de un distrito de Lambayeque?	4. Identificar la relación significativa entre clima institucional y la eficacia en la institución educativa privada de un distrito de Lambayeque y					
5.¿Cuál es el nivel de significativa entre clima institucional y la relevancia en la institución educativa privada de un distrito de Lambayeque?	5. Identificar la relación significativa entre clima institucional y la relevancia en la institución educativa privada de un distrito de Lambayeque.		<b>V.2.: Calidad educativa</b>		 <b>M:</b> Muestra (23 docentes) <b>X:</b> Variable clima institucional <b>Y:</b> Variable calidad educativa <b>r:</b> Coeficiente de correlación	

Anexo 2: Operacionalización de la variable Clima Institucional.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles de rango
Variable independiente: Clima Institucional.	la comunicación y relación que tienen los miembros educativos que se encuentran en el contexto como son los directivos, profesores, estudiantes y padres de familia de la institución educativa. En una escuela el clima resulta ser como una de las experiencias escolares que se viven a diario que sirve como enlace para las buenas relaciones personales entre cada una de los integrantes de la comunidad institucional. Silva (2018)	Es un ambiente donde la comunicación ayuda a mejorar sus relaciones interpersonales la cual se medirá a través del instrumento Cuestionario aplicando la escala de Likert, 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre Sandoval (2011)	Liderazgo	Dirige y asigna funciones Toma decisiones ante las necesidades presentadas	1-5	Ordinal  Escala de Likert	Deficiente (20-46)  Regular (47-73)  Bueno (74-100)
			Motivación	Motiva a sus empleados para el cumplimiento de funciones  Satisface las necesidades de su personal.  Premia el esfuerzo realizado por cada uno de ellos	6-10		
			Reciprocidad	Responde a necesidades adecuadamente  Contribuye al beneficio de su personal	11-15		
			Participación	El director propicia la participación  muestra participación en consensos	16-20		

## Operacionalización de la variable Calidad Educativa.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala de medición	Escala
Variable dependiente: Calidad educativa.	Al tratar de calidad en educación es frecuente establecer discusiones polarizadas. Ya que si bien es cierto que la calidad en la esfera del conocimiento de la administración de negocios como un método que reduce los defectos y mejora el rendimiento de las empresas, no es intención del educador que busca la calidad hacer una copia exacta del método, y trasladarlo a la institución escolar Galicia (2016).	Es una de las expresiones de suma importancia para la sociedad, lo cual va permitir mejorar el servicio educativo de nuestros alumnos. Se indagará a través del instrumento de cuestionario y escala de medición de Likert:  1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre Galicia (2016)	Pertinencia	Se adapta ante las necesidades de diversas culturas Interactúa con el personal de la institución educativa.	1 - 4	Ordinal  Escala de Likert	Deficiente (20-46)  Regular (47-73)  Bueno (74-100)
			Equidad	Promover la equidad entre los integrantes de la comunidad educativa	5 - 8		
			Eficiencia	Cumple con los objetivos planteados	9 - 12		
			Eficacia	Cumple los compromisos de manera precisa	13 - 16		
			Relevancia	Promueve el aprendizaje significativo de los alumnos	17 - 20		

## Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario de Clima Institucional

#### I. INTRODUCCIÓN

Estimado(a) maestro(a) El presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación académica, cuya finalidad es la obtención de información, sobre el Clima Institucional en su Institución de trabajo. Hago de su conocimiento que la información es confidencial y reservada, usada únicamente para la investigación.

#### II. INSTRUCCIONES

Leer cada uno de los ítems que se presenta a continuación, luego marcar el casillero correspondiente usando un aspa (X) según considere conveniente por una respuesta.

La escala de valoración es la siguiente:

1: Nunca                      2: Algunas veces                      3: Frecuentemente                      4: Casi siempre                      5: Siempre

N°	DIMENSIÓN LIDERAZGO	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	Los directivos se reúnen con los trabajadores para tomar decisiones sobre aspectos del trabajo.					
2	El docente recibe oportunamente información sobre los objetivos de la institución educativa					
3	Considera que las autoridades poseen la capacidad y habilidad para ejercer un buen liderazgo dentro de la I.E					
4	El directivo promueve la capacitación que se necesita.					
5	Se hace seguimiento y control de las funciones del personal.					
<b>DIMENSIÓN MOTIVACIÓN</b>						
6	La I.E. proporciona incentivos que me estimulen a mejorar mi labor como docente					
7	Me siento motivado con mi labor que realizo en la Institución Educativa					
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento					
9	EL director brinda confianza a los trabajadores de la institución educativa.					
10	¿En qué grado le parece que el docente se siente motivado en la Institución Educativa?					
<b>DIMENSIÓN RECIPROCIDAD</b>						
11	Los directivos generan conflictos entre docentes					
12	Los miembros de la comunidad educativa están organizados en equipo de ayuda mutua según su afinidad					
13	El docente recibe buen trato por parte de su director.					
14	Muestra cordialidad en todo momento hacia sus compañeros de la institución educativa.					
15	Recibe apoyo por parte de la comunidad educativa					
<b>DIMENSION PARTICIPACIÓN</b>						
16	Se participa en definir los documentos de gestión y su ejecución					
17	¿Cómo propicia la participación el director en las deliberaciones y decisiones entre docentes?					
18	En los grupos de trabajo se percibe una confianza mutua					
19	El director y docentes brindan su opinión clara y coherente cuando dialogan en la Institución Educativa.					
20	Como percibe usted la participación de los docentes en las reuniones educativas					

Siempre: 5, Casi siempre: 4, A veces: 3, Casi nunca: 2, Nunca: 1

## Cuestionario sobre Calidad Educativa

### Estimados colegas:

Instrucciones: Lee cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas, luego elige una alternativa de respuesta y marque con una(x).

1: Nunca      2: Casi nunca      3: A veces      4: Casi siempre      5: siempre

N°	DIMENSIÓN LA PERTINENCIA	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	Identifica y selecciona acciones para enfrentar problemas y oportunidades					
2	Los docentes, padres de familia y estudiantes tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
3	Participa en la solución de problemas que afecten a la comunidad educativa					
4	En qué medida al cumplir los objetivos, contribuye resolver los problemas.					
	<b>DIMENSIÓN: EQUIDAD</b>					
5	El director y los docentes practican los valores sociales y laborales					
6	Existe cooperación en el trabajo y sentido de equipo					
7	Pienso que el trabajo colaborativo con mis colegas potencia el clima institucional					
8	Existe buena relación interpersonal en la Institución					
	<b>DIMENSIÓN EFICIENCIA</b>					
9	Se organiza el conjunto de actividades y proyectos educativos en función a los objetivos y metas programadas					
10	Se ejecutan los proyectos de innovación para solucionar situaciones concretas a corto plazo					
11	Los recursos utilizados fueron usados de manera adecuada.					
12	Tuvo dificultades para lograr las metas propuestas en la Institución Educativa					
	<b>DIMENSION EFICACIA</b>					
13	El personal de la Institución Educativa está comprometido al logro de objetivos y metas					
14	Comparto los objetivos de mi director con respecto al trabajo					
15	El profesor (a) demuestra habilidades y destreza en su desempeño como docente					
16	¿Considera importante que los centros educativos sean evaluados periódicamente?					
	<b>DIMENSIÓN: RELEVANCIA</b>					
17	El director apoya a su personal cuando lo requiere					
18	El director confía plenamente en el personal delegándole funciones específicas					
19	Se le brinda oportunidades de superación en su institución.					
20	La dirección de su institución le presta atención a sus necesidades de desarrollo.					



Anexo 4: Validación de Jueces de los instrumentos

## JUEZ 1

### VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE UN INSTRUMENTO VÍA JUICIO DE EXPERTOS

Chiclayo, 25 de junio del 2021

Señor

*Dr. Juana Amelia Uchofen Iturregui*

Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dada su formación y experiencia práctica que lo califican como experto, ha sido Usted seleccionado para evaluar el instrumento cuestionario elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada Clima institucional y calidad educativa en una Institución Educativa privada de un distrito de Lambayeque

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad del instrumento para medir la variable desarrollo emocional.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- *Instrumento de recolección de información*
- *Ficha de validación de juicio de expertos.*
- *Cuadro de operacionalización*
- *Leyenda de la Escala valorativa de ítems*

*Atentamente,*



---

Zeña Ventura, Karina Medalith

DNI: 75563273

## Ficha de validación de juicio de expertos

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
<b>Variable independiente:</b> <b>Clima Institucional</b>	La comunicación y relación que tienen los miembros educativos que se encuentran en el contexto como son los directivos, profesores, estudiantes y padres de familia de la institución educativa. En una escuela el clima resulta ser como una de las experiencias escolares que se viven a diario que sirve como enlace para las buenas relaciones personales entre cada una de los integrantes de la comunidad institucional (Silva, 2018).	Es un ambiente donde la comunicación ayuda a mejorar sus relaciones interpersonales la cual se medirá a través del instrumento cuestionario aplicando la escala de Likert: 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre Sandoval (2011)	Dirige y asigna funciones Toma decisiones ante las necesidades presentadas	Ordinal  Escala de Likert	4	4	4	
			Motiva a sus empleados para el cumplimiento de funciones		4	4	4	
			Satisface las necesidades de su personal.  Premia el esfuerzo realizado por cada uno de ellos		4	4	4	
			Responde a necesidades adecuadamente  Contribuye al beneficio de su personal		4	4	4	
			El director propicia la participación  muestra participación en consensos		4	4	4	

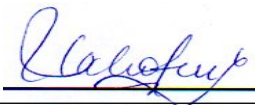
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Variable dependiente: Calidad educativa.	Al tratar de calidad en educación es frecuente establecer discusiones polarizadas. Ya que si bien es cierto que la calidad en la esfera del conocimiento de la administración de negocios como un método que reduce los defectos y mejora el rendimiento de las empresas, no es intención del educador que busca la calidad hacer una copia exacta del método, y trasladarlo a la institución escolar (Galicia, 2016)	Es una de las expresiones de suma importancia para la sociedad, lo cual va permitir mejorar el servicio educativo de nuestros alumnos. Se indagará a través del instrumento de cuestionario y escala de medición de Likert,  1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	Pertinencia	Se adapta ante las necesidades de diversas culturas Interactúa con el personal de la institución educativa.	5;4;3;2;1	4	4	4	
			Equidad	Promover la equidad entre los integrantes de la comunidad educativa		4	4	4	
			Eficiencia	Cumple con los objetivos planteados		4	4	4	
			Eficacia	Cumple los compromisos de manera precisa		4	4	4	
			Relevancia	Promueve el aprendizaje significativo de los alumnos		4	4	4	

### Leyenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<p style="text-align: center;"><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p style="text-align: center;"><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p style="text-align: center;"><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

**SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario).**

**Conclusión de la Validación:** Revisado el/la escala valorativa, y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio Desarrollo emocional, procedo a **confirmar su validez de contenido**.



Dr. Juana Amelia Uchofen Iturregui  
DNI N° 16455740

## JUEZ 2

### VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE UN INSTRUMENTO VÍA JUICIO DE EXPERTOS

Chiclayo, 25 de junio del 2021

Señor

Mg. Velásquez Millones Yesica del Roció

Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dada su formación y experiencia práctica que lo califican como experto, ha sido Usted seleccionado para evaluar el instrumento cuestionario elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada Clima institucional y calidad educativa en una Institución Educativa privada de un distrito de Lambayeque

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad del instrumento para medir la variable desarrollo emocional.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- *Instrumento de recolección de información*
- *Ficha de validación de juicio de expertos.*
- *Cuadro de operacionalización*
- *Leyenda de la Escala valorativa de ítems*

*Atentamente,*



Zeña Ventura, Karina Medalith

DNI: 75563273

## Ficha de validación de juicio de expertos

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Variable independiente: Clima Institucional 1	La comunicación y relación que tienen los miembros educativos que se encuentran en el contexto como son los directivos, profesores, estudiantes y padres de familia de la institución educativa. En una escuela el clima resulta ser como una de las experiencias escolares que se viven a diario que sirve como enlace para las buenas relaciones personales entre cada una de los integrantes de la comunidad institucional. Silva (2018)	Es un ambiente donde la comunicación ayuda a mejorar sus relaciones interpersonales la cual se medirá a través del instrumento Cuestionario aplicando la escala de Likert, 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre Sandoval (2011)	Dirige y asigna funciones Toma decisiones ante las necesidades presentadas	Ordinal  Escala de Likert	4	4	4	
			Motiva a sus empleados para el cumplimiento de funciones  Satisface las necesidades de su personal.  Premia el esfuerzo realizado por cada uno de ellos		4	4	4	
			Responde a necesidades adecuadamente  Contribuye al beneficio de su personal		4	4	4	
			El director propicia la participación  muestra participación en consensos		4	4	4	

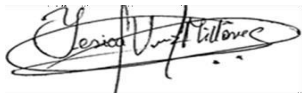
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Variable dependiente: Calidad educativa.	Al tratar de calidad en educación es frecuente establecer discusiones polarizadas. Ya que si bien es cierto que la calidad en la esfera del conocimiento de la administración de negocios como un método que reduce los defectos y mejora el rendimiento de las empresas, no es intención del educador que busca la calidad hacer una copia exacta del método, y trasladarlo a la institución escolar (Galicia, 2016).	Es una de las expresiones de suma importancia para la sociedad, lo cual va permitir mejorar el servicio educativo de nuestros alumnos. Se indagará a través del instrumento de cuestionario y escala de medición de Likert,  1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	Pertinencia	Se adapta ante las necesidades de diversas culturas Interactúa con el personal de la institución educativa.	5;4;3;2;1	4	4	4	
			Equidad	Promover la equidad entre los integrantes de la comunidad educativa		4	4	4	
			Eficiencia	Cumple con los objetivos planteados		4	4	4	
			Eficacia	Cumple los compromisos de manera precisa		4	4	4	
			Relevancia	Promueve el aprendizaje significativo de los alumnos		4	4	4	

### Leyenda de la Escala valorativa de ítems

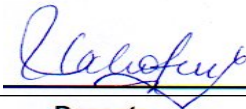
CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	5. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	6. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	7. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	8. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	5. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	6. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	7. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	8. Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	5. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	6. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	7. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	8. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

**SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario).**

**Conclusión de la Validación:** Revisado el/la escala valorativa, y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio Desarrollo emocional, procedo a **confirmar su validez de contenido**.



Firma



Mg. Velásquez Millones Yesica del Rocío

DNI 76678704



### JUEZ 3

## VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE UN INSTRUMENTO VÍA JUICIO DE EXPERTOS

Chiclayo, 25 de mayo del 2021

Señor

Mg. Ochoa Quijada, Edith del Rocío

Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dada su formación y experiencia práctica que lo califican como experto, ha sido Usted seleccionado para evaluar el instrumento cuestionario elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada Clima institucional y calidad educativa en una Institución Educativa privada de un distrito de Lambayeque.

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad del instrumento para medir la variable desarrollo emocional.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- *Instrumento de recolección de información*
- *Ficha de validación de juicio de expertos.*
- *Cuadro de operacionalización*
- *Leyenda de la Escala valorativa de ítems*

*Atentamente,*



---

Zeña Ventura, Karina Medalith

DNI: 75563273

## Ficha de validación de juicio de expertos

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Variable independiente: Clima Institucional 1	La comunicación y relación que tienen los miembros educativos que se encuentran en el contexto como son los directivos, profesores, estudiantes y padres de familia de la institución educativa. En una escuela el clima resulta ser como una de las experiencias escolares que se viven a diario que sirve como enlace para las buenas relaciones personales entre cada una de los integrantes de la comunidad institucional (Silva, 2018).	Es un ambiente donde la comunicación ayuda a mejorar sus relaciones interpersonales la cual se medirá a través del instrumento cuestionario aplicando la escala de Likert, 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	Dirige y asigna funciones Toma decisiones ante las necesidades presentadas	Ordinal  Escala de Likert	4	4	4	
			Motiva a sus empleados para el cumplimiento de funciones  Satisface las necesidades de su personal.  Premia el esfuerzo realizado por cada uno de ellos		4	4	4	
			Responde a necesidades adecuadamente  Contribuye al beneficio de su personal		4	4	4	
			El director propicia la participación  muestra participación en consensos		4	4	4	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Variable dependiente: Calidad educativa.	Al tratar de calidad en educación es frecuente establecer discusiones polarizadas. Ya que si bien es cierto que la calidad en la esfera del conocimiento de la administración de negocios como un método que reduce los defectos y mejora el rendimiento de las empresas, no es intención del educador que busca la calidad hacer una copia exacta del método, y trasladarlo a la institución escolar (Galicia, 2016).	Es una de las expresiones de suma importancia para la sociedad, lo cual va permitir mejorar el servicio educativo de nuestros alumnos. Se indagará a través del instrumento de cuestionario y escala de medición de Likert,  1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	Pertinencia	Se adapta ante las necesidades de diversas culturas Interactúa con el personal de la institución educativa.	5;4;3;2;1	4	4	4	
			Equidad	Promover la equidad entre los integrantes de la comunidad educativa		4	4	4	
			Eficiencia	Cumple con los objetivos planteados		4	4	4	
			Eficacia	Cumple los compromisos de manera precisa		4	4	4	
			Relevancia	Promueve el aprendizaje significativo de los alumnos		4	4	4	

### Leyenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<p style="text-align: center;"><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	9. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	10. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	11. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	12. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p style="text-align: center;"><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	9. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	10. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	11. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	12. Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p style="text-align: center;"><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	9. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	10. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	11. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	12. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

**SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario).**

**Conclusión de la Validación:** Revisado el/la escala valorativa, y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio Desarrollo emocional, procedo a **confirmar su validez de contenido**.



Mg. EDITH DEL ROCIO OCHOA QUIJADA  
DNI N° 80628346

- I. Informe de concordancia de jueces (Word)  
La Validez de Aiken (cálculo en Excel) del instrumento de investigación.

**Informe de acuerdo entre jueces respecto de la validez de contenido del  
instrumento Calidad Educativa.**

**Chiclayo, 24 de Junio del 2022**

Señor\_\_\_\_\_

*Dr. Ruiz Pérez, Aurelio*

Por el presente la saludo y le hago llegar el Informe del análisis requerido respecto del acuerdo entre jueces sobre la validez de contenido del instrumento calidad educativa elaborada como parte del desarrollo de la investigación Clima institucional y calidad educativa en una Institución Educativa privada de un distrito de Lambayeque.

Para la generación del mismo se han empleado los informes emitidos por 3 expertos sobre el instrumento en mención.

Agradeciendo su confianza me despido anexando el informe basado en el Coeficiente de V de Aiken y sus respectivas estimaciones interválicas.

*Atentamente,*



Zeña Ventura, Karina Medalith

DNI: 75563273

## Informe estadístico de validez de contenido

Como parte del desarrollo de la investigación clima institucional y calidad educativa en una institución educativa privada de un distrito de Lambayeque, el (la) investigador(a) Karina Medalith Zeña Ventura elaboró el instrumento de calidad educativa basado en la definición conceptual de Galicia (2016), estableciendo en cinco dimensiones como estructura base del mismo, la Dimensión la pertinencia que comprendía los ítems del 1 al 4, la Dimensión equidad con los ítems del 5 al 8, la Dimensión eficiencia con los ítems del 9 al 12, la Dimensión eficacia con los ítems del 12 al 16 y la Dimensión relevancia con los ítems del 17 al 20.

Su sometimiento a la revisión de 3 jueces expertos permitió obtener las valuaciones respectivas de cada uno de los ítems propuestos bajo los criterios de Claridad, Coherencia y Relevancia según la escala proporcionada en el formato de revisión, donde 1 implicaba No cumplir con el criterio y 4 Cumplirlo en Alto nivel

**Tabla 13: Valores V Aiken y sus intervalos de confianza al 99% según dimensión e indicador del Test**

DIMENSIONES	CLARIDAD			COHERENCIA			RELEVANCIA		
	V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls
<i>La pertinencia</i>	0.75	0.47	0.91	0.75	0.47	0.91	0.75	0.47	0.91
<i>Equidad</i>	0.75	0.47	0.91	0.75	0.47	0.91	0.75	0.47	0.91
<i>Eficiencia</i>	0.75	0.47	0.93	0.08	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00
<i>Eficacia</i>	0.99	0.78	1.00	0.99	0.78	1.00	0.98	0.76	1.00
<i>Relevancia</i>	0.81	0.70	0.91	0.75	0.47	0.91	0.75	0.47	0.91
	0.75	0.47	0.91	0.75	0.47	0.91	0.75	0.47	0.91
	0.75	0.47	0.91	0.75	0.47	0.91	0.75	0.47	0.91
CCCCC	0.99	0.78	1.00	0.99	0.78	1.00	0.98	0.76	1.00
<i>Instrumento por Criterio</i>	0.96	0.74	1.00	1.00	0.79	1.00	0.99	0.77	1.00
<i>Instrumento Global</i>	0.98	0.77	1.00						

Los resultados hallados en la Tabla 8, revelaron la idoneidad del test elaborado dados los elevados valores obtenidos por el instrumento de forma integral, así como por cada dimensión en cada criterio establecido.

Así, la dimensión desarrollo emocional, obtuvo valores de concordancia en el criterio Claridad con un intervalo de la pertinencia 0.91 de entre [0.75 y 0.91]; en equidad de 0.91 con rango de [0.75 y 0.91]; en eficiencia de 0.99 con [0.75, 0.93]; en eficacia 1.00 con [0.99, 1.00]; y en relevancia 0.91 con [0.75, 0.91];

Anexo 5: Informe de Confiabilidad de los instrumentos

**Informe de Confiabilidad del instrumento Calidad Educativa**

**Chiclayo, 24 de Junio del 2022**

*Señor:*

*Dr. Ruiz Pérez Aurelio*

Mis sinceros saludos, por el presente le hago llegar el resumen sobre el análisis de confiabilidad realizado en una población piloto para el instrumento de test de calidad educativa elaborado para valuar en 23 docentes de una institución educativa privada la presencia de la variable calidad educativa como parte del desarrollo de la investigación clima institucional y calidad educativa en una institución educativa privada de un distrito de Lambayeque.

Atentamente,



---

Zeña Ventura, Karina Medalith  
Bachiller en maestría en Administración de la Educación  
DNI 75563273



### Informe de Confiabilidad (Excel)

La realización del análisis de confiabilidad del presente instrumento de calidad educativa, se desarrolló en una muestra piloto de 23 (docentes), con antelación a su implementación definitiva en la población bajo estudio de la investigación.

Dada su naturaleza politómica con escalas de 1 al 5, la información recolectada vía medios digitales fue organizada en una base de datos del software Excel, el mismo que permitió la consecución del coeficiente de confiabilidad denominado Alfa de Cronbach, indicador basado en el análisis de la consistencia interna y que fue seleccionado teniendo como base las características de la investigación.

Se debe resaltar que Si el valor del coeficiente obtenido se halla entre  $0.7 < r < 1$ , "El instrumento se puede considerar confiable". No obstante, en instrumentos ideados y probados por vez primera se pueden considerar adecuados valores a partir de 0,7

Siendo los resultados hallados:

**Tabla 14:** *Estadísticos de Confiabilidad*

	<b>Ítems</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N ° de elementos</b>
La pertinencia	1 AL 4	0.81	4
Equidad	5 AL 8	0.80	8
Eficiencia	9 AL 12	0.71	12
Eficacia	12 AL 16	0.90	16
Relevancia	17 AL 20	0.90	20

Se puede afirmar de tal modo que el instrumento probó su confiabilidad en las Dimensiones de la calidad educativa con un alfa de Cronbach de 0.81 con el número de elementos 4 en su dimensión la pertinencia, los resultados los

instrumentos tienen una fuerte confiabilidad, a la vez la dimensión de equidad con un alfa de Cronbach de 0.80 con el número de elemento de 9 donde los resultados los instrumentos tienen una fuerte confiabilidad, asimismo la dimensión de eficiencia con un promedio de 0.71 con el número de elementos de 12 los resultados los instrumentos tienen una fuerte confiabilidad, a la vez la dimensión de eficacia con un promedio de 0.90 con el número de elementos de 16 los resultados los instrumentos tienen una fuerte confiabilidad y la dimensión de relevancia con un promedio de 0.91 con el número de elementos de 20 los resultados los instrumentos tienen una fuerte confiabilidad a su vez a nivel global del instrumento, se puede decir que se obtuvo 0.83 la cual fue aplicado por 20 números de elementos. Los resultados los instrumentos tienen una alta confiabilidad con lo cual está garantizada su científicidad.

Anexo 6: Constancia de autorización para aplicación de instrumentos de investigación por parte de la entidad

**POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Chiclayo, 09 de junio de 2022

SEÑORA PROFESORA  
Yuly Marleny Santa María Santa María  
Directora de la Institución Educativa  
"Thor Heyerdahl - Túcume"

Túcume - Lambayeque.

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación  
REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha 24 de mayo de 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Chiclayo, tiene los Programas de Maestría y Doctorado en diversas menciones donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico de Maestro (a) correspondiente los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).


Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres del estudiante : Zeña Ventura, Karina Medalith
- 2) Programa de estudios : Programa académico de Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Ciclo de estudios : III
- 5) Título de la investigación : Clima Institucional y Calidad Educativa en una Institución educativa privada de un distrito de Lambayeque.
- 6) Asesor : Dr. Aurelio Ruiz Pérez.

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la Institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Mg. Yosip Ibrahin Mejia Díaz  
JEFE EPG-UCV-CH

Anexo 7: Constancias de SUNEDU de sus validadores.



**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

<b>Graduado</b>	<b>Grado o Título</b>	<b>Institución</b>
UCHOFEN ITURREGUI, JUANA AMELIA DNI 16455740	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b> Fecha de diploma: 26/03/2003 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
UCHOFEN ITURREGUI, JUANA AMELIA DNI 16455740	<b>LICENCIADO EN EDUCACION</b> Fecha de diploma: 08/11/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
UCHOFEN ITURREGUI, JUANA AMELIA DNI 16455740	<b>MAGISTER EN EDUCACION</b> DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 01/07/2008 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
UCHOFEN ITURREGUI, JUANA AMELIA DNI 16455740	<b>DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION</b> Fecha de diploma: 28/01/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 15/03/2012 Fecha egreso: 18/07/2012	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

<b>Graduado</b>	<b>Grado o Título</b>	<b>Institución</b>
OCHOA QUIJADA, EDITH DEL ROCIO DNI 80628346	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b> Fecha de diploma: 22/08/2006 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i>
OCHOA QUIJADA, EDITH DEL ROCIO DNI 80628346	<b>MAGISTRA EN ENSEÑANZA DE LAS MATEMÁTICAS</b> CON MENCIÓN EN EDUCACIÓN PRIMARIA Fecha de diploma: 27/01/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ <i>PERU</i>

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
VELASQUEZ MILLONES, YESICA DEL ROCIO DNI 76678704	<b>BACHILLER EN EDUCACION PRIMARIA</b> Fecha de diploma: 11/07/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 05/01/2012 Fecha egreso: 31/12/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
VELASQUEZ MILLONES, YESICA DEL ROCIO DNI 76678704	<b>LICENCIADA EN EDUCACIÓN PRIMARIA</b> Fecha de diploma: 15/04/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
VELASQUEZ MILLONES, YESICA DEL ROCIO DNI 76678704	<b>MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN</b> Fecha de diploma: 16/08/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 01/04/2019 Fecha egreso: 17/01/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, RUIZ PEREZ AURELIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Clima Institucional y Calidad Educativa en una Institución

educativa privada de un distrito de Lambayeque", cuyo autor es ZEÑA VENTURA KARINA MEDALITH, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 30 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
RUIZ PEREZ AURELIO <b>DNI:</b> 16545294 <b>ORCID</b> 0000-0001-7684-3475	Firmado digitalmente por: ARUIZPE el 19-08-2022 05:31:26

Código documento Trilce: TRI - 0380984