



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Clima Institucional y su relación con la calidad educativa en la Institución Educativa
N° 80869-Conache, 2019**

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

AUTORA:

Lic. Lizbeth Yasabella Quiliche Baltodano

(N° ORCID:0000-0001-7944-4285)

ASESOR:

Dr. Mario Andrés Terrones Marreros

(N° ORCID:0000-0001-7841-9977)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

Trujillo – Perú

2019

DEDICATORIA

A Dios por iluminar y guiar cada uno de mis pasos y sobre todo por regalarnos el don de la sabiduría y por cuidar de nuestra salud y la de nuestros familiares.

A todos los que me brindaron su apoyo incondicional, por sus sabios consejos que día a día me dan para ser una persona capaz de lograr objetivos; en especial a José Miguel, por creer en mi capacidad, aunque hemos pasado momentos difíciles siempre ha estado brindándome su comprensión,

A mi pequeño Leandro que me acompaña en todo este proceso, por ser mi motivo para lograr que esta investigación sea posible y provechosa

Por último, a mis compañeros de tesis porque en esta armonía grupal lo hemos logrado con gran esfuerzo y dedicación

La Autora

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios por guiar mis pasos en cada uno de mis días y ser mi fortaleza para continuar con este proceso.


A mis familiares que siempre estuvieron alentándome para no decaer y culminar con este proceso para llegar a la meta final

Al Dr. Mario Terrones Marreros y Jorge Agreda por brindarnos su apoyo con sus sabios aportes para mejorar nuestros estudios de investigación


A la Institución Educativa N° 80869 por facilitarme la oportunidad de realizar las encuestas para la recolección de datos

La Autora

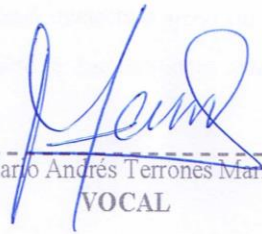
PÁGINA DEL JURADO



M.Sc. Filoter Tello Yance
PRESIDENTE



Mg. Jorge Luis Agreda Díaz
SECRETARIO



Dr. Mario Andrés Terrones Marreros
VOCAL

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo Lizbeth Yasabella Quiliche Baltodano estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, sede Trujillo; declaro que la tesis titulada “Clima Institucional y su relación con la Calidad Educativa en la Institución educativa N°80869, Conache, 2019 “presentada, en 112 folios para la obtención del grado académico de maestra en administración de la Educación es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

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

Trujillo, 4 de Agosto de 2019

.....

Firma

Lic. Lizbeth Yasabella Quiliche Baltodano

DNI: 46165019

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, en cumplimiento del reglamento para la elaboración y la sustentación de la tesis de maestría de la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo.

Presenta la tesis titulada clima institucional y calidad educativa en docentes de la institución educativa en la institución educativa N° 80869, Conache-2019

Este documento consta de 6 capítulos, incorporados a sus páginas preliminares, en los cuales se ha explicado la relación entre la el clima institucional y la calidad educativa lo cual está expresado en los resultados de la presente investigación.

En tal sentido, se espera que ésta cuente con los requisitos académicos necesarios y logre hacer un aporte a nuestra educación, se pone a vuestro criterio la evaluación de esta tesis.

La Autora

ÍNDICE

Carátula	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PÁGINA DEL JURADO	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
II. MÉTODO	26
2.1. Tipo y diseño de investigación	26
2.2. Operacionalización de variables	27
2.3. Población, muestra y muestreo	30
2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	30
2.5. PROCEDIMIENTOS	32
2.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS	32
2.7. ASPECTOS ÉTICOS	33
III. RESULTADOS	34
IV. DISCUSIÓN	50
V. CONCLUSIÓN	56
VI. RECOMENDACIONES	58
REFERENCIAS	59
Anexos	63

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Escala de Likert	31
Tabla 2	Nivel del clima institucional en la I.E. N° 80869.....	34
Tabla 3	Nivel de las dimensiones del clima institucional en la I.E. N° 80869	35
Tabla 4	Nivel de la calidad educativa en la I.E. N° 80869.....	37
Tabla 5	Nivel de las dimensiones de la calidad educativa en la I.E. N° 80869	38
Tabla 6	Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk del clima institucional y la calidad educativa en la I.E. N° 80869	40
Tabla 7	El clima institucional y su relación con la calidad educativa en la I.E. N° 80869.....	41
Tabla 8	El clima institucional y su relación con la dimensión pertinencia de la calidad educativa en la I.E. N° 80869.....	42
Tabla 9	El clima institucional y su relación con la dimensión equidad de la calidad educativa El en la I.E. N° 80869.....	43
Tabla 10	El clima institucional y su relación con la dimensión eficiencia de la calidad educativa El en la I.E. N° 80869.....	44
Tabla 11	El clima institucional y su relación con la dimensión eficacia de la calidad educativa El en la I.E. N° 80869.....	45
Tabla 12	El clima institucional y su relación con la dimensión relevancia de la calidad educativa El en la I.E. N° 80869.....	46
Tabla 13	La dimensión liderazgo del clima institucional y su relación con la calidad educativa El en la I.E. N° 80869.....	47
Tabla 14	La dimensión motivación del clima institucional y su relación con la calidad educativa El en la I.E. N° 80869.....	47

Tabla 15	La dimensión reciprocidad del clima institucional y su relación con la calidad educativa El en la I.E. N° 80869.....	48
Tabla 16	La dimensión participación del clima institucional y su relación con la calidad educativa El en la I.E. N° 80869.....	49

INDICE DE FIGURAS

Figura 1	Nivel del clima institucional en la I.E. N° 80869.....	34
Figura 2	Nivel de las dimensiones del clima institucional en la I.E. N° 80869	36
Figura 3	Nivel de la calidad educativa en la I.E. N° 80869.....	37
Figura 4	Nivel de las dimensiones de la calidad educativa en la I.E. N° 80869	39

RESUMEN

La investigación titulada “clima institucional y su relación con la calidad educativa, en la institución educativa N° 80869, Conache. 2019.” tiene como objetivo general determinar la relación del clima institucional con la calidad educativa, en la institución educativa N° 80869, Conache.

Entre las teorías que fundamentan la investigación Clima Institucional es sustentada por Rensis Likert y calidad Educativa sustentada por la UNESCO (2015)

La investigación es de tipo correlacional, con diseño no experimental y se utilizó la metodología de carácter cuantitativo. La población estuvo conformada por 30 docentes de la Institución Educativa N° 80869, Conache. Se trabajó en base a cinco dimensiones primordiales de la calidad educativa según UNESCO: pertinencia, equidad, eficiencia, eficacia y relevancia y cuatro dimensiones para el clima institucional: liderazgo, motivación, reciprocidad y participación

La técnica de recolección de datos fue la encuesta, y se elaboraron dos instrumentos de recolección de datos los cuales fueron: el cuestionario para medir el clima institucional y el cuestionario para medir la calidad educativa.

Los resultados adquiridos en la investigación han determinado que existe una relación altamente significativa directa entre el clima institucional y la calidad educativa; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Rho Pearson de 0,897**.

Las conclusiones se interpretan en términos aplicados para seguir fortaleciendo el clima institucional y calidad educativa, coincidiendo con estudios anteriores y fundamentos teóricos. En conclusión, el clima institucional se relaciona con la calidad educativa en la institución educativa N° 80869, Conache 2019

Palabras clave: Clima Institucional, calidad Educativa, liderazgo, motivación

La Autora

ABSTRACT

The research entitled “institutional climate and its relationship with educational quality, in the educational institution No. 80869, Conache. 2019. ”has as a general objective to determine the relationship of the institutional climate with educational quality, in the educational institution No. 80869, Conache. Among the theories that support the research Institutional Climate is supported by Rensis Likert and educational quality supported by UNESCO (2015) The research is correlational, with a non-experimental design and the quantitative methodology is specified. The population was made up of 30 teachers from the Educational Institution No. 80869, Conache. It was based on five primary dimensions of educational quality according to UNESCO: relevance, equity, efficiency, effectiveness and relevance and four dimensions for the institutional climate: leadership, motivation, reciprocity and participation The data collection technique was the survey, and two data collection instruments were developed which were: the questionnaire to measure the institutional climate and the questionnaire to measure the educational quality. The results acquired in the research have determined that there is a highly significant direct relationship between the institutional climate and educational quality; since a Rho Pearson correlation coefficient of 0.897 ** has been obtained. The conclusions are interpreted in terms applied to continue strengthening the institutional climate and educational quality, coinciding with previous studies and theoretical foundations. In conclusion, the institutional climate is related to the educational quality in the educational institution No. 80869, Conache 2019

Keywords: Institutional climate, educational quality, leadership, motivation

I. INTRODUCCIÓN

Toda elección de alternativas para la resolución de grandes problemas actuales en la educación del país, tiene que iniciar a tener una mirada retrospectiva para reconocer las tendencias de su desarrollo y así poder percibir el futuro.

En el campo educativo, el clima institucional es de suma importancia, pero si existe un mal clima en las instituciones educativas, este termina por afectar la vida institucional, por abuso de autoridad, poca comunicación o malas decisiones. Es por ello que se necesita líderes capaces de dirigir a los miembros de una institución hacia el logro de las metas y objetivos

Las instituciones educativas están integradas por seres humanos que conforman la comunidad educativa, las cuales deben tener en su esencia la integralidad del clima institucional y la calidad educativa. Los colegios y escuelas tienen diversidad en las personas que los integran, presentándose múltiples situaciones entre ellas, escenario que plantea diversas alternativas frente a las relaciones interpersonales, por ello el ideal es propiciar un ambiente sano para no tener el infortunio de alterar la convivencia en las aulas y en el contexto laboral. Aguilar et al. (2001)

Así como en diversas partes del mundo el sistema educativo y sus mecanismos han evolucionado para mejorar la calidad educativa, el Ministerio de Educación del Perú, establece que en la institución educativa el liderazgo debe de ser participativo y así poder asegurar que toda la comunidad educativa apunte hacia una misma visión, que permita una organización apropiada en todas las funciones que se deben desempeñar para lograr el éxito del logro de los aprendizajes. Complementario al punto anterior, determina que cada institución tiene el deber de efectuar estrategias que ayuden a desarrollar un buen clima institucional

En la institución educativa N° 80869 - Conache los docentes presentan dificultades en las relaciones interpersonales, poca comunicación lo cual afectaría en los aprendizajes significativos de niños preescolares

Por esta razón realizo esta investigación para lograr en ellos un mejor clima institucional para el logro de resultados favorables durante este periodo de enseñanza aprendizaje y una mejor calidad educativa.

En la búsqueda de bibliográfica hemos dado con algunas investigaciones extranjeras y nacionales que de alguna manera se relacionan con la temática. A nivel nacional

Albañil (2015) detallo en su investigación El clima laboral y la participación en la institución escolar explicando que el clima institucional que se encuentra en el ambiente educativo, los componentes y las dimensiones que los docentes de la institución mencionan como influyentes para su clasificación.es cuantitativo. Se trabajó con docentes, directivos y los auxiliares de educación. En conclusión, la participación del personal de la institución educativa es escaso y ya que no existe esa motivación para trabajar en equipo, es por ello que se quiere recuperar el clima y los objetivos institucionales.

López (2017) se propuso como objetivo determinar la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente de los Instructores Militares en la Escuela Militar de Chorrillos. Fue un estudio cuantitativo con diseño descriptivo- correlacional. Se aplicó el cuestionario tanto para el Clima Institucional como para el desempeño docente. La muestra fue de 31 Oficiales Instructores, concluyendo que: en la variable Clima Institucional los resultados evidencian que de sus cuatro dimensiones dos favorecen a un buen clima institucional. Una es la gran motivación intrínseca que tienen los Oficiales Instructores por trabajar en la Escuela Militar de Chorrillos. En cuanto a la comunicación es muy escasa por parte de los directivos hacia los docentes no militares y a los administrativos que laboran en la institución, esta se encuentra en un nivel regular, además que su labor no es tan importante por la comunidad educativa.

Briones (2017) sustento el presente trabajo de investigación que tenía como objetivo determinar la influencia del Clima Institucional en la Calidad del Servicio Educativo que brinda la institución educativa Ramón Castilla N° 063, Cajamarca. Es una investigación de nivel descriptivo y asume el diseño correlacional-causal, debido a que establece relación entre dos variables: el clima institucional y la calidad del servicio educativo de la institución en estudio. La muestra estuvo conformada por la totalidad de 03 directivos,

10 docentes, 85 estudiantes, 02 personal administrativo y 60 padres de familia, tamaño muestral elegido de forma intencional no probabilística. Se aplicaron dos instrumentos: un cuestionario para medir el clima institucional, que consta de 20 ítems y mide las dimensiones: liderazgo de los directivos, habilidades sociales, niveles de comunicación y la planificación de los directivos; una encuesta, que consta de 36 ítems y mide: calidad del servicio educativo, desarrollo institucional, satisfacción educativa, e imagen institucional

García (2018) argumento en su trabajo de investigación, la intención de precisar la correlación del clima laboral y la calidad escolar, se trabajó con un estudio descriptivo correlacional y los métodos aplicados es el deductivo e inductivo, utilizando la población de 552 entre docentes y estudiantes, empleando dos cuestionarios confiables para recoger los datos. Nuestro problema investigado es ¿Cómo contribuye el clima laboral en la calidad educativa de los alumnos de la Instituciones Educativas N° 80005 y N° 80077 de educación primaria de Trujillo? Para ello se realizaron cuestionarios al clima institucional y calidad educativa. Nuestra conclusión principal para conseguir una buena calidad educativa, es fomentar un buen clima laboral en la comunidad escolar con objetivos claros y actualizados.

A nivel internacional, los autores sustentan los siguiente, Kahr (2010) ejecuto la investigación que se denomina: “Clima laboral de la escuela y Gestión Directiva”. Se propuso como meta verificar los componentes asociados a la gestión educativa que se dan en el clima institucional propicio en la escuela. Fue una investigación que se desarrolla a partir de una lógica cualitativa. Se trabajó con directivos y profesores de nivel inicial, nivel primario y nivel secundario. Se aplicó entrevistas a docentes y directivos de distintas instituciones educativas. En conclusión: quien mantiene un buen clima institucional adecuado es el directivo, ya que se encuentra capacitado para mejorar la integración del equipo de trabajo

Mendoza (2012) afirmó que el clima institucional: es el valor que se da en cuestión a muchas interrogantes, a pesar que los docentes perciben que la escuela les ofrece buenas posiciones en cuanto a permanencia, pagos, contextos apropiados, las habilidades para relacionarse con los trabajadores cual va a favorecer que tengan una buena disposición en cuanto al trabajo, así los docentes estén pasando por algunas dificultades personales,

por ello el profesor al estar frente a los educandos debe tener disposición, se correlaciona con el rendimiento escolar de ellos.

Caba (2017) propuso analizar el grado de satisfacción laboral y los factores predictores influyentes en los docentes. La investigación se aplicó encuesta a los docentes para conocer la situación en la que se encuentran. Se pudo determinar que el 75% de los docentes se encuentran conformes y satisfechos, excepto el 25%. El temor de los docentes está basado en la inestabilidad y la motivación es relativa se confunde con el privilegio de laborar en la escuela. La distribución académica no es igualitaria porque hay un significativo grupo de docentes que manejan más de dos asignaturas en más de una escuela; este suceso no garantiza la calidad y pertinencia de lo que transmiten. Es por ello que se requiere planificar actividades en cuanto a capacitaciones con la mira a satisfacer al personal.

El clima institucional se define como las experiencias escolares que se viven a diario entre todos los agentes educativos, que se encuentran en el contexto de la institución educativa. (Silva, 2011).

El Clima Institucional se genera dentro de un ambiente educativo a partir de las experiencias diarias que existe entre el personal de la escuela. Este escenario tiene que ver con las actitudes, valores y motivaciones que tiene cada trabajador, directivo, alumnos y padre de familia de la institución y que se observan en las relaciones interpersonales y profesionales. De ello depende la buena convivencia escolar y su funcionamiento favorable así creamos un buen clima dentro de la organización

Según Alcover (2014), argumento que el clima institucional está constituido por las percepciones compartidas por los miembros de una organización de las políticas, las prácticas y los procedimientos, tanto formales como informales, propios de ella, y que representa un concepto global indicativo tanto de las metas institucionales como de los medios apropiados para alcanzarlas

Es importante el trabajo en equipo, así como los objetivos sean claros de tal manera que cada uno de sus miembros puedan obtener satisfacción al lograr estas metas propuestas.

Palacios y Vargas (2015) en su investigación incluyen un concepto de clima institucional, de (Sandoval, 2004) quien refiere a que: las instituciones tienen características que poseen otras organizaciones, sin embargo, cada una de ellas tiene una serie exclusiva de esas

características y propiedades. El ambiente interno en que se encuentra la organización lo forman las personas que la integran, y esto es considerado como el clima organizacional.

Sandoval (2011) sostuvo que el clima institucional es una conexión entre los integrantes de una comunidad educativa donde intervienen directores, docentes y estudiantes para la solución de conflictos y esta se rige por reglamentos y normas que van a regular un clima institucional(p.349) en toda institución se da los malos entendidos, lo cual nos lleva a generar conflictos donde los docentes y padres de familia nos hace actuar de acuerdo a nuestro criterio, propiciándose el mal clima institucional.

De acuerdo al Ministerio de Educación (2011) plantea lo siguiente:

Que el aprendizaje de los estudiantes debe estar orientadas al desarrollo integral, por ello se dice que es importante un buen ambiente laboral, ya que los miembros dentro de la institución educativa forman un conjunto de actitudes, expectativas y sentimientos; que estos a su vez deben ser el pilar fundamental para resolver posibles problemas en el camino con herramientas necesarias, dándole un sentido más vigoroso a nuestra vida, sin que esto perjudique el aprendizaje de los alumnos, ni la motivación de los docentes para dar cumplimiento a los objetivos planteados como también el crecimiento profesional fortaleciendo su capacidad de innovación.

Respecto a la educación, existe insatisfacción laboral cuando el trabajador ya sea un directivo o docente, está en un ambiente que no cumple con las expectativas de su entorno, no se sienta a gusto con la remuneración salarial, carga laboral, diferencias con jefes o compañeros, todo esto genera efectos negativos. Por este motivo los trabajadores deben tener motivación para realizar sus labores de forma agradable, creando así la satisfacción del trabajador.

Teniendo en cuenta estas bases teóricas se puede decir, que el clima institucional se refiere al ambiente de trabajo de la institución. Este ambiente ejerce influencia directa en el comportamiento y conducta de los docentes, estudiantes y padres de familia. Básicamente se convierte en un factor motivacional e innovador, que promueve la integración del equipo, así mismo, el logro de objetivos de las Instituciones Educativas, porque condiciona las actitudes y el comportamiento de los entes de la educación. Por

ello, las instituciones requieren contar con programas y estrategias que ayuden a la mejora del clima institucional.

El clima institucional es el reflejo de la gestión, porque esta no es el producto de buenas intenciones, sino, fruto de los siguientes elementos:

Una dirección que cohesiona voluntades del colectivo.

Una buena organización, con funciones adecuadas y responsables cumplidas.

Un sistema de información y comunicación transparente.

Evaluaciones oportunas con indicadores precisos.

El impacto del clima institucional en el proceso educativo.

En cuanto a las dimensiones del clima institucional:

La motivación, de acuerdo a Fischman (2000) considera dos tipos de motivación, una interna y otra externa. En la motivación interna, el docente va a trabajar por vocación, comprometido al cumplimiento de todos los objetivos; por otro lado, la motivación externa solo se da cuando hay buenos sueldos, todos los beneficios, mas no por amor a su trabajo, lo cual está ligado a la recompensa que el docente quiere obtener.

En cuanto a la participación: Chiavenato (2009) preciso que hoy en día las instituciones están dando apertura su visión y actuar estratégico, considera a las personas como socias no como recurso en la organización por ello su aporte y participación es beneficiosa. Si bien es cierto todos somos parte de una organización con el fin de hacerla crecer por medio de la cual nos va a permitir crecer y desarrollarnos como personas y profesionales para ello debemos ser partícipes de toda actividad programada, con el fin de lograr los objetivos propuestos.

“Se expresa por medio de cómo se relacionan los agentes educativos, es decir cómo los docentes participan en reuniones, cómo hacen participar a sus padres de familia, a sus estudiantes, cómo se interna entre compañeros en grupos formales e informales, respetándose unos a otros y a la organización.

Es una evidencia del progreso social por medio de la cual debe asumir deberes y derechos, de acuerdo a la sociedad en que se desenvuelve, es decir que cada individuo asume una función de acuerdo a su propio interés, capacidades y responsabilidades.

Se definirá el liderazgo "... como aquella persona que fortalece la confianza y restablece la armonía de su personal valorando sus opiniones con el fin de lograr objetivos de manera

eficaz, de tal modo que no se pierda la motivación de seguir creciendo como personas persuasivas y empáticas" (Marín, 2002)

El liderazgo es una aptitud que genera la capacidad de sensibilizar al trabajo armonioso con otros, en el logro de los fines y valores relacionados en el ámbito educativo. Por liderazgo se entenderá al grupo de mitos que guían a las personas y a los equipos en una dirección centrada en el aprendizaje que se percibe en la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

El liderazgo se percibe como la habilidad que tiene un individuo para influir en otro; el liderazgo en las instituciones educativas debe existir para que se lleven a cabo las funciones de forma coherente con el Plan Educativo Institucional, realizando buenas prácticas, dando buen ejemplo, ejerciendo más la función de líder y no lo que se conoce como un jefe, ya que el líder está al lado del trabajador, enseñándolo a realizar su labor de la mejor manera y siempre centrado en el respeto. Si esto se cumple el trabajador o docente realiza sus funciones de la mejor manera y por consiguiente se obtiene un buen clima institucional.

En el intercambio de recursos dentro de los sistemas sociales se desarrollan contratos psicológicos entre hombres y sistemas, entre hombre y grupos y sistemas, donde prevalece el sentimiento de reciprocidad: cada uno evalúa lo que está ofreciendo y lo que está recibiendo en compensación (Castaño, 2002).

Quesada, D. (2015) En toda institución debe lograrse el cumplimiento de las expectativas mutuas, tanto del individuo como de la escuela, las cuales van más allá del contrato formal de trabajo entre el trabajador y la institución. Es un proceso de complementación en donde el individuo y la institución sean parte uno del otro.

A continuación, se exponen las siguientes características del clima propicio que una institución educativa debe tener (kahr, 2010) Se debe trabajar en equipo para el logro de los objetivos planteados. Todos deben estar dispuestos al cambio o a la innovación, porque vivimos en un mundo globalizado y que está en constante cambio. Siempre estar consciente de los cambios externos e internos que se viven en la organización. La planificación y prevención deben ser los pilares básicos que deben tomar en cuenta los actores educativos.

En la teoría de Rensis Likert, Como una de las teorías más relevantes y que dio sus cimientos al clima institucional, es la planteada por Rensis Likert (citado por Brunet), quien al realizar investigaciones en una empresa comprobó ciertos patrones de conducta en los líderes de los sectores productivos, así como en los líderes de los sectores de poca producción. Finalmente,

sus conclusiones sobre el estilo de liderazgo refieren a que el sector en el que se veía un gran incremento en cuanto a la producción de los trabajadores nada tenía que ver con la presión o con el beneficio de la empresa, por el contrario, el líder de ese grupo mostraba gran interés por el bienestar de sus trabajadores, además de ser más flexibles en cuanto a la supervisión del trabajo y que a su vez sabían dar sus funciones y espacios a cada trabajador. Por el segundo grupo donde se ubicaba el sector menos productivo, los resultados fueron totalmente distintos, puesto que a nivel de productividad del trabajador era muy bajo ya que estaba regido por la exigencia, el autoritarismo, mostrando una motivación nula o baja, totalmente desmoralizados e insatisfechos dentro de su clima laboral

Junto a su esposa Jane Gibson Likert, concluyen que el clima de la organización no está determinado por el nivel de logro que el trabajador logre en la empresa, sino en cómo éste se siente al interactuar en su clima de trabajo junto a otras personas, por ende, a mayor liderazgo mejor clima dentro de la organización (Zambrano, Galviz y Martínez, 2013).

La Calidad es un concepto subjetivo. La calidad está relacionada con las percepciones de cada individuo para comparar una cosa con cualquier otra de su misma especie, y diversos factores como la cultura, el producto o servicio, las necesidades y las expectativas influyen directamente en esta definición.

Calidad Educativa lo define Galicia (2016) Al tratar de calidad en educación es frecuente establecer discusiones polarizadas. 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. Cuando hablamos de calidad en cualquier área del quehacer humano, nos dirigimos al cliente, porque no solo se refiere a la empresa o producto en sí, buscamos la mejora de la organización y por supuesto que es un aspecto que genera gran preocupación, la falta de organización provocara el disgusto de la mayoría.

La calidad educativa, comprendida de una manera contextual y multidimensional. Desde una óptica fuera de la matrícula y rendimiento académico, será entendido su representación multidisciplinario y emprendedor de la calidad educativa. Rodríguez (2010).

La calidad educativa es una de las expresiones más utilizadas actualmente en el ámbito educativo, como punto de referencia que justifica cualquier proceso de cambio o plan de

mejora. En este contexto, la eficacia y la eficiencia son sus dos pilares básicos. Lo que preocupa hoy en día es el proceso de globalización ya que nos exige una capacitación permanente de tal manera que estamos en la búsqueda de nuestra superación y en la posibilidad de competir.

La escuela forma parte de esa sociedad y tiene su razón de ser en el servicio que presta a la sociedad; por ello está afectada por los cambios sociales, económicos y culturales del medio o entorno en el que se encuentra. Como organización, debe adaptarse de forma inteligente a su entorno cambiante y reflexionar de forma permanente sobre la calidad del servicio educativo que presta a la sociedad: en el campo de los conocimientos es preciso una revisión permanente ante la caducidad de los mismos; surgen nuevos conocimientos y destrezas en la búsqueda y tratamiento de la información, con la aplicación de las tecnologías de la información y la comunicación; la formación en valores es un reto permanente, cuya importancia se acrecienta con la apertura hacia una sociedad cada vez más intercultural; en las relaciones familia-escuela-sociedad; en el campo laboral; en la continua revolución en el ámbito de la pedagogía, de la metodología y de la organización; etc.

Dada la importancia política, económica y social que reconoce el sistema educativo, la mejora de la calidad de la enseñanza y su adecuación a las nuevas demandas sociales ha de ser uno de los objetivos prioritarios de las políticas educativas. Pero hemos de tener en cuenta que la calidad de la enseñanza no depende de una sola variable, sino de la adecuada combinación y equilibrio de numerosos elementos que actúan en el proceso educativo, para conseguir este equilibrio, es necesario identificar y definir indicadores que permiten conocer la realidad, reunir datos, interpretarlos y valorarlos de acuerdo a unos criterios establecidos, por ello es necesario evaluar el funcionamiento de los centros educativos en sus diferentes ámbitos de actuación y toma de decisiones.

En cuanto a las dimensiones de la calidad educativa, se orienta el desarrollo de acciones educativas con propósito tomando lógica educativa en las intervenciones a partir de metas de calidad que crean los indicadores para el logro de los objetos del desarrollo sustentable que guían las acciones educativas para el uso de tecnologías que contribuyan a obtener las metas nacionales e internacionales de la calidad educativa, estén en sintonía con los objetivos y con las metas e indicadores claros y sean ordenadoras y contribuyan parte de las políticas y las reformas educativas. **UNESCO (2015)**

Según UNESCO (2015), para tener calidad educativa debe considerarse cinco dimensiones primordiales que son equidad, relevancia, pertinencia, eficacia y eficiencia. Comprenderlas e integrarlas es lo que nos posibilitará a plantear una manera más acertada la evaluación de la misma.

Eficiencia: Es la capacidad de hacer bien las cosas, depende mucho de la calidad humana o motora de los agentes que realizan su labor, a fin de satisfacer sus necesidades. Para Simón Andrade, define la eficiencia como la expresión que se basa en el desarrollo de su capacidad o cualidad de actuar frente a un factor económico, logrando el desafío de metas logradas.

Para Koontz y Weihrich, la eficiencia es el logro de las metas con la menor cantidad de recursos. Es decir que tenemos que ser lo suficientemente activos para buscar los recursos necesarios y de calidad para lograr nuestros objetivos propuestos para la mejora de nuestra empresa o institución educativa.

Eficacia: Es la capacidad de lograr un efecto o resultado buscado a través de una acción específica. Por lo tanto es el logro de resultados, donde las cosas se hacen correctamente para alcanzar el cumpliendo los objetivos, es decir que nos permita alcanzar las metas establecidas. La eficacia se demuestra fundamentalmente en el ámbito organizacional y requiere el diseño de toda clase de estrategias buscando la consecución de los objetivos. De nada serviría tener un buen emprendimiento económico, si no se tiene una eficacia en lo que se le ofrece a las personas, ocasionando un conflicto por lo que no se hizo de manera eficaz.

Equidad: Cuando hablamos de calidad en educación, nos referimos a que todos los estudiantes sin importar ninguna clase social de la cual vengan, alcancen un máximo desarrollo en sus aprendizajes, que sean personas capaces de desarrollar conflictos y que sean innovadores, así cuando tengan que emerger en la sociedad actual puedan ejercer y acceder a un trabajo digno. De esta manera, equidad y calidad son inseparables, convirtiéndose la equidad en una dimensión esencial para evaluar la calidad de la educación. Si bien es cierto la equidad e igualdad son conceptos diferentes, pero a su vez relacionados. No queremos una educación igualitaria, lo que se busca hoy en día es una educación equitativa que ayude a resolver las necesidades de los alumnos.

Martinić, S (2012) dijo La equidad nos hace trazarnos objetivos, los cuales debemos lograr para llegar hacia una sociedad más justa, sin discriminar a las personas; por su cultura, clase

social, ámbito laboral, lo cual puede limitarse a surgir. Desde este punto de vista la equidad educativa tiene el objetivo de dar las oportunidades de igualdad para todos, proporcionándolos recursos necesarios. A pesar de ello, no basta con brindar oportunidades. En este ambiente, el reto de los sistemas educativos es la generación de condiciones y medios para los cuales sus integrantes tengan una vivencia educativa de calidad, donde el resultado se vea reflejado en el acceso igualitario al grupo de oportunidades disponibles en esa sociedad.

Relevancia: La educación será relevante cuando el desarrollo de habilidades y capacidades de los alumnos se vean mejorados con un grado de satisfacción en las expectativas propuestas, involucrando y permitiendo a los alumnos a realizar resultados significativos.

La educación será relevante cuando se desarrolla un pensamiento crítico, lo cual va a conllevar a una comprensión más profunda de ciertos temas significativos desde el punto de vista de las exigencias sociales y del desarrollo personal, considera las diferencias para aprender que están sumergidos en el contexto social en el que viven. De este modo, el juicio en cuanto a la relevancia de la educación debe ser capaz de elegir el tipo de aprendizajes como indispensables.

Pertinencia: según Rodríguez (2010). Desde un enfoque de derechos es fundamental la existencia de un sistema educativo, donde los estudiantes cuenten con ambientes y profesores necesarios para cubrir todas sus necesidades, aprovechando para enriquecer y potenciar su aprendizaje.

Cuando se habla de pertinencia en el ámbito de la educación es fundamental y necesario que este con muchos factores de suma relevancia, ya que nos encontramos en un mundo globalizado con ciertas necesidades.

Según Arana (1998) la calidad en educación es importante porque nos lleva a:

Mejorar el servicio educativo en lo técnico-pedagógico y en su gestión general, así mismo mantener los estamentos que integran el sistema educativo en un nivel de organización que implique competencias y continuidad en las acciones productivas y lograr que el trabajo docente tenga una excelente calidad cómplice con su moral profesional.

La educación es la base del desarrollo en cualquier país del mundo y representa el verdadero motor de cualquier política económica y social seria y responsable por la generación de conocimientos y destrezas intelectuales que produce en las personas capaces de gestar un mayor crecimiento económico y protagonizar el cambio hacia la modernidad y eficiencia en el bienestar y calidad de vida.

En el Perú la educación es un proceso de aprendizaje y enseñanza que se prolonga a lo largo de toda la vida y que contribuye a la formación integral de las personas, al pleno desarrollo de sus potencialidades, a la creación de cultura y al desarrollo de la familia y de la comunidad. Sin embargo, cuando hablamos de educación en el Perú nos vemos envueltos en muchas interrogantes ya que lejos de mejorar la calidad educativa los gobernantes hacen cambios que la agudizan más, puesto que todos no aplican los cambios que el ministerio propone.

La calidad educativa se caracteriza porque busca entender a una realidad concreta, abarcar a todos los elementos y es completo, constituirse en objetivo para transformar la parte educativa y controlar la eficacia del servicio.

Por ello se formula el siguiente problema

¿Cómo se relaciona el clima institucional con la calidad educativa en la institución educativa N° 80869-conache- provincia Trujillo-departamento la libertad año 2019?

Esta investigación se justifica con el propósito de profundizar el estudio sobre las variables: clima institucional y calidad Educativa en una realidad educativa como es la Institución N°80869

En la justificación teórica esta investigación nos permitirá conocer la temática propuesta, como también el nivel de la calidad educativa y su relación con los docentes en la muestra comprobando su validez, aportando a mejorar el aprendizaje de los niños y generando nuevas interrogantes para realizar nuevos estudios de investigación.

En la justificación práctica, los resultados que se den en esta investigación nos permitirá mejorar el clima institucional, brindando talleres, capacitaciones, así de esta manera se solucionara un malestar dentro de la institución y el vínculo que las docentes ejercen en su labor diaria, contribuyendo al mejoramiento de la calidad educativa.

En cuanto a la justificación social, esta investigación es relevante porque permitirá que los docentes y niños de la institución educativa se integren para mejorar su clima institucional,

teniendo en cuenta las relaciones laborales por lo tanto llevara a potenciar el nivel de calidad educativa.

Para la Justificación metodológica: esta investigación permitirá aplicar instrumentos lo cual aportara con más precisión las características del clima institucional haciendo una evaluación en las actitudes de los docentes, el tiempo de servicio de cada uno, otro aspecto importante de este trabajo es la condición laboral en la que se encuentra cada integrante de la institución.

Por consiguiente, como objetivo General: determinar la relación del clima institucional con la calidad educativa, mediante observaciones y encuestas aplicada a los docentes de la institución educativa N° 80869 para que se pueda elaborar una mejora en las relaciones laborales

Por objetivos específicos, los siguientes:

O₁ Identificar la relación significativa entre clima institucional y la pertinencia en la institución educativa N°80869 conache, 2019

O₂ Identificar la relación significativa entre entre clima institucional y la equidad en la institución educativa N°80869 conache, 2019

O₃ Identificar la relación significativa entre clima institucional y la eficiencia en la institución educativa N°80869 conache, 2019

O₄ Identificar la relación significativa entre clima institucional y la eficacia en la institución educativa N°80869 conache, 2019

O₅ Identificar la relación significativa entre clima institucional y la relevancia en la institución educativa N°80869 conache, 2019

O₆ Identificar la relación significativa entre liderazgo y la calidad educativa en la institución educativa N°80869 conache, 2019

O₇ Identificar la relación significativa entre motivación y la calidad educativa en la institución educativa N°80869 conache, 2019

O₈ Identificar la relación significativa entre reciprocidad y la calidad educativa en la institución educativa N°80869 conache, 2019

O₉ Identificar la relación significativa entre participación y la calidad educativa en la institución educativa N°80869 conache, 2019

Para la hipótesis, existe una alternativa y otra nula donde:

Hi: La calidad educativa se relacionó significativamente con el clima institucional de los docentes en la institución educativa N° 80869 conache en el año 2019

Ho: La calidad educativa no se relaciona significativamente con el clima institucional de los docentes en la institución educativa N° 80869-conache en el año 2019

Para las hipótesis específicas:

H₁ Existe relación significativa entre clima institucional y la pertinencia en la institución educativa N°80869 conache, 2019

H₂ Existe relación significativa entre clima institucional y la equidad en la institución educativa N°80869 conache, 2019

H₃ Existe relación significativa entre clima institucional y la eficiencia en la institución educativa N°80869 conache, 2019

H₄ Existe relación significativa entre clima institucional y la eficacia en la institución educativa N°80869 conache, 2019

H₅ Existe relación significativa entre clima institucional y la relevancia en la institución educativa N°80869 conache, 2019

H₆ Existe relación significativa entre liderazgo y la calidad educativa en la institución educativa N°80869 conache, 2019

H₇ Existe relación significativa entre motivación y la calidad educativa en la institución educativa N°80869 conache, 2019

H₈ Existe relación significativa entre reciprocidad y la calidad educativa en la institución educativa N°80869 conache, 2019

H₉ Existe relación significativa entre participación y la calidad educativa en la institución educativa N°80869 conache, 2019

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio:

El tipo de investigación es básica, también es conocida como pura y según Alvitres (2000) quien en su tesis de investigación indaga en la teoría por lo cual se vincula con actuales estudios, de este modo o se dedica a lo práctico”

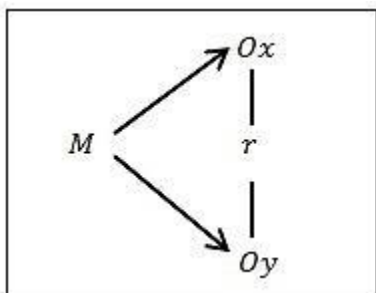
Según Hernández, Fernández & Baptista (2010), busca obtener el resultado de la investigación es por ello que es correlacional basándose en la observación para medir la relación que existe entre el clima institucional y la calidad educativa de la Institución Educativa N° 80869, así mismo es descriptiva porque busca explicar las situaciones importantes de la investigación

Diseño de investigación:

La investigación se ha desarrollado tomando en cuenta el diseño no experimental. Correlacional. Según Hernández, Fernández y Baptista (2006) el diseño correlacional, solo necesita un grupo para el cual se le aplica una sola vez los instrumentos de medición. Los resultados obtenidos se tabulan estadísticamente para ver la correlación entre las variables.

El esquema se presenta a continuación:

Esquema:



M: Muestra de alumnos

O₁: Observaciones de la variable
Clima Institucional

O₂: Observaciones de variable
Calidad Educativa

r: coeficiente de correlación
entre las variables O₁ y O₂

2.2. Operacionalización de variables

Según Tamayo (2004) afirma que las investigaciones que se realizan son de tipo cuantitativo, las variables se desprenden de la hipótesis y su operacionalización permite realizar la prueba, lo cual se apoya por medios estadísticos.

Variable

El presente trabajo de investigación descriptiva correlacional cuenta con dos variables de estudio

Variable (1): calidad Educativa

Variable (2): Clima Institucional

Matriz de operacionalización de variable 1

VARIABLES V1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES DE RANGO
Clima institucional	Es un ambiente que se genera entre los componentes del sistema organizacional y las preferencias motivacionales que se interpretan en comportamientos que tiene efectos sobre la institución. Goncalves(2001)	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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> Responde a necesidades adecuadamente Contribuye al beneficio de su personal 	11-15		
			participación	<ul style="list-style-type: none"> El director propicia la participación muestra participación en consensos 	16-20		

Matriz operacionalización de variable 2

Variables V2	Definición conceptual	Definición operacional	dimensiones	indicadores	ítems	Escala de medición	Niveles de Rango
Calidad educativa	la calidad de la educación es el valor que se le atribuye a un proceso o a un resultado educativo, y que esa importancia involucra a un juicio, en tanto se está garantizando algo comparativamente respecto a otro. Suponer que la educación sea de calidad, podría no serlo, es la similitud lo que proporcionar hacer un juicio. Verónica Edwards(1991)	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	<ul style="list-style-type: none"> ☘ 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		

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población

El presente estudio tiene como población a todos los docentes de la Institución Educativa N° 80869-conache,2019, la cual está conformada por un total de 30 docentes

2.3.2. unidad de análisis

Docentes de la institución educativa N°80869-Conache,2019

2.3.3. Muestra

La muestra es por conveniencia, debido a que se trabajara con un grupo único. Por ser una población pequeña, se trabajó con una muestra no probabilística

2.3.4. criterios de selección

2.3.4.1. criterios de inclusión

Directivos y docentes que pertenecen a la institución

Directivos y docentes de ambos sexos

2.3.4.2. criterios de exclusión

Directivos y docentes que no cumplan con los criterios de inclusión

2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

2.4.1. TECNICAS E INSTRUMENTOS

Técnica: Fue la encuesta, definida por Malhotra (2004) quien considera que la encuesta es una entrevista prediseñada, la cual está estructurada de acuerdo a la muestra a la cual va ser aplicada, recopilando información específica.

La presente encuesta tuvo por finalidad recopilar la información de los docentes sobre la calidad educativa y el clima institucional.

La técnica que se aplicará es la encuesta a través de la escala de Likert.

Tabla 1: escala de Likert

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

Nota: Elaborado por Likert

Instrumento: El cuestionario se ha definido como el instrumento a aplicar, definido por Hurtado (2000) como una cantidad de preguntas, para percibir el clima institucional como el nivel de calidad educativa que se está generando en la Institución Educativa N°80869-conache,2019. Este instrumento consta de 20 ítems por variable.

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir el clima institucional.

Objetivos: Medir el clima institucional de los docentes de la institución educativa N° 80869, Conache 2019.

Usuarios: docentes de la institución educativa N° 80869, Conache

Tiempo: 30 Minutos.

Descripción: El cuestionario está conformado cuatro dimensiones liderazgo, motivación, reciprocidad y participación; donde cada una de ellas consta de cinco ítems, lo cual hace un conjunto de 20 ítems y cada ítem está estructurado con cinco clases de respuestas:

1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) Algunas veces, 4) Casi siempre y 5) Siempre.

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir la calidad educativa.

Objetivos: Medir la calidad educativa de los docentes de la institución educativa N° 80869, Conache 2019.

Usuarios: docentes de la institución educativa N° 80869, Conache

Tiempo: 30 Minutos.

Descripción: El cuestionario está conformado cinco dimensiones, pertinencia, equidad, eficiencia, eficacia y relevancia; donde cada una de ellas consta de cuatro ítems, lo cual hace un conjunto de 20 ítems y cada ítem está estructurado con cinco clases de respuestas:

1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) Algunas veces, 4) Casi siempre y 5) Siempre.

2.4.2. VALIDEZ:

Para la validez antes de aplicarse en la investigación se ha considerado la opinión de 5 expertos quienes dieron la aprobación de que el instrumento era válido para la aplicación en este estudio.

2.4.3. CONFIABILIDAD

De un total de 15 pruebas realizadas a nivel piloto para medir la confiabilidad del instrumento se obtuvo para el instrumento total un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.899$ ($\alpha > 0.70$) para el instrumento que evalúa el clima institucional, y un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.835$ ($\alpha > 0.70$) para el instrumento que evalúa la calidad educativa, lo cual indica que los instrumentos que evalúan el clima institucional y la calidad educativa son confiables. (Ver Anexo N° 3).

2.5. PROCEDIMIENTOS

Se seleccionó el instrumento, coordinación con la institución donde se realizó la investigación y la conformación del equipo de apoyo para la aplicación del instrumento, así como también se realizó la aplicación del instrumento los 30 docentes que formaron parte de la muestra

2.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS

La información recolectada a través de los instrumentos de medición de las variables de estudio fue ingresada y procesada en el programa estadístico SPSS por Windows Versión 25.0. los resultados se presentaron en tablas de una y doble entrada, de forma numérica y porcentual acompañada con gráficos de barras y complementada con medidas de resumen, para evaluar el comportamiento de las variables de estudio a través del análisis estadístico descriptivo. Para probar la

hipótesis de correlación, se hizo uso de la estadística inferencial a través de las pruebas de correlación de Pearson, las cuales determinaron estadísticamente la correlación que existe entre las variables de estudio; teniendo en cuenta que existe evidencias suficientes de significación estadística si la probabilidad de equivocarse es menor al 5% ($p < 0.05$). Para seleccionar la prueba estadística adecuada de correlación se analizó la normalidad de los datos de las variables de estudio a través de normalidad de Shapiro Wilk, ya que $n < 50$

2.7. ASPECTOS ÉTICOS

En este trabajo de investigación la opinión anónima fue respetada, por ello se consideró en todo momento antes y durante la aplicación de los instrumentos de recolección de datos y en cada uno de los docentes que conforman la muestra de estudio, el anonimato, la participación y la confiabilidad de los docentes encuestados. los resultados obtenidos sólo se darán a conocer en la presente investigación para los fines que persigue. Para este punto se ha conversado con la persona a cargo de la institución y con cada participante sobre el objetivo de la investigación. la participación de los docentes que laboran dentro de la institución en mención, es voluntaria.

III. RESULTADOS

3.1 DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

Tabla 2

Nivel del clima institucional de los docentes de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019.

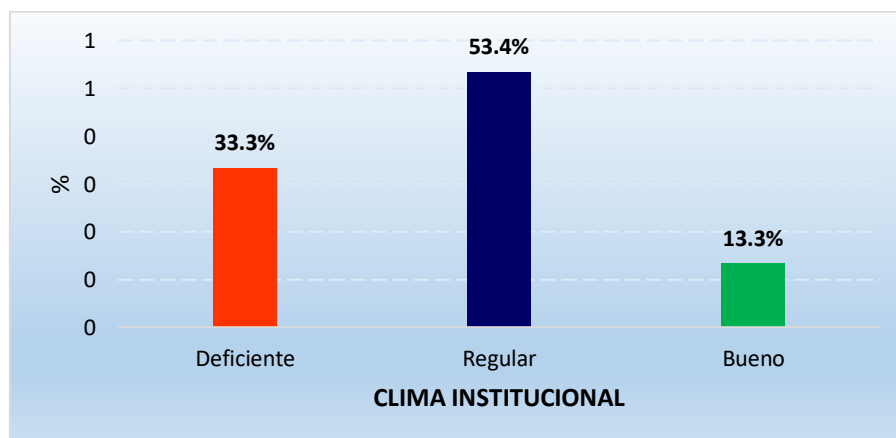
Variable 1	Escala	N°	%
CLIMA INSTITUCIONAL			
Deficiente	20 - 46	10	33.3
Regular	47 - 73	16	53.4
Bueno	74 - 100	4	13.3
Total		30	100

Fuente: Aplicación del Cuestionario del clima institucional, Conache - 2019.

Descripción.

En la Tabla 2 se observa que el 53.4% de los docentes perciben de nivel regular el clima institucional, el 33.3% obtienen nivel deficiente, en tanto que el 13.3% de los docentes perciben de nivel bueno el clima institucional. Determinándose que el clima institucional de la Institución Educativa N° 80869 Conache es de nivel regular y deficiente (86.7%).

Figura 1. Nivel del clima institucional de los docentes de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019.



Fuente: Tabla 2.

Tabla 3
Nivel de las dimensiones del clima institucional de los docentes de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019.

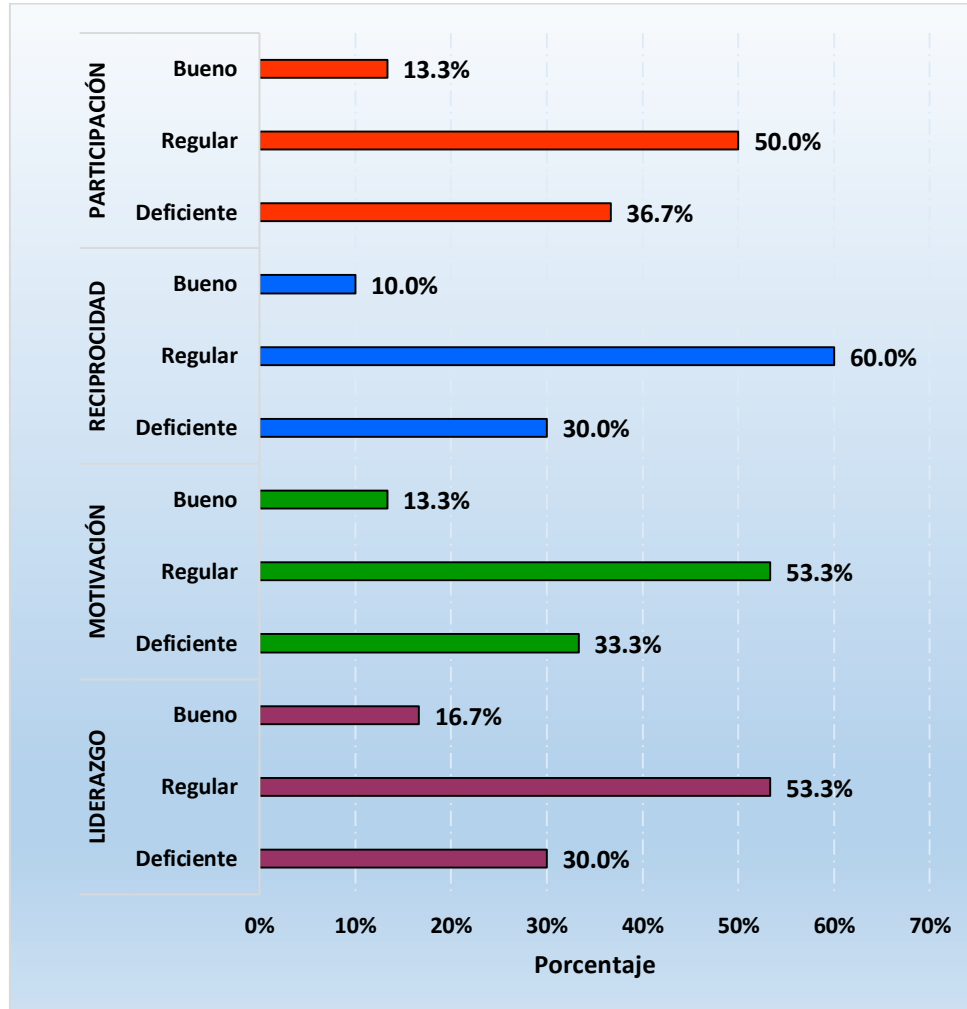
DIMENSIONES DEL CLIMA INSTITUCIONAL	Escala	N°	%
LIDERAZGO			
Deficiente	5 - 11	9	30.0
Regular	12 - 18	16	53.3
Bueno	19 - 25	5	16.7
MOTIVACIÓN			
Deficiente	5 - 11	10	33.3
Regular	12 - 18	16	53.4
Bueno	19 - 25	4	13.3
RECIPROCIDAD			
Deficiente	5 - 11	9	30.0
Regular	12 - 18	18	60.0
Bueno	19 - 25	3	10.0
PARTICIPACIÓN			
Deficiente	5 - 11	11	36.7
Regular	12 - 18	15	50.0
Bueno	19 - 25	4	13.3
TOTAL		30	100

Fuente: Aplicación del Cuestionario del clima institucional, Conache - 2019.

Descripción.

En la Tabla 3 se observa que las dimensiones del clima institucional desde la perspectiva de los docentes de la Institución Educativa N° 80869 Conache son en promedio de nivel regular y deficiente (86.7%).

Figura 2. Nivel de las dimensiones del clima institucional de los docentes de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019.



Fuente: Tabla 3.

Tabla 4
Nivel de la calidad educativa de los docentes de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019.

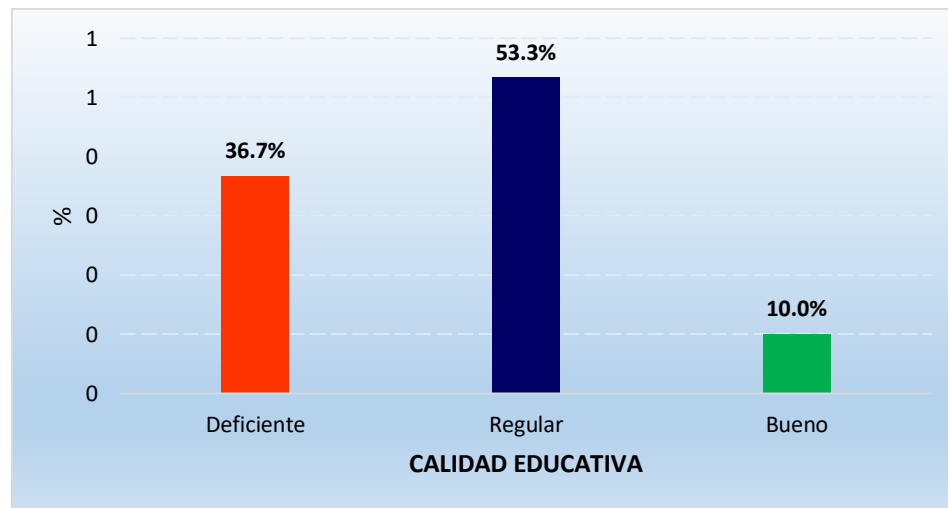
Variable 2	Escala	N°	%
CALIDAD EDUCATIVA			
Deficiente	20 - 46	11	36.7
Regular	47 - 73	16	53.3
Bueno	74 - 100	3	10.0
Total		30	100

Fuente: Aplicación del Cuestionario de la calidad educativa, Conache - 2019.

Descripción.

En la Tabla 4 se observa que el 53.3% de los docentes obtienen nivel regular en la calidad educativa, el 36.7% tienen nivel deficiente, en tanto que el 10.0% de los docentes obtienen nivel bueno de calidad educativa. Determinándose que la calidad educativa de los docentes de la Institución Educativa N° 80869 Conache es de nivel regular y deficiente (90.0%).

Figura 3. Nivel de la calidad educativa de los docentes de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019.



Fuente: Tabla 4.

Tabla 5
Nivel de las dimensiones de la calidad educativa de los docentes de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019.

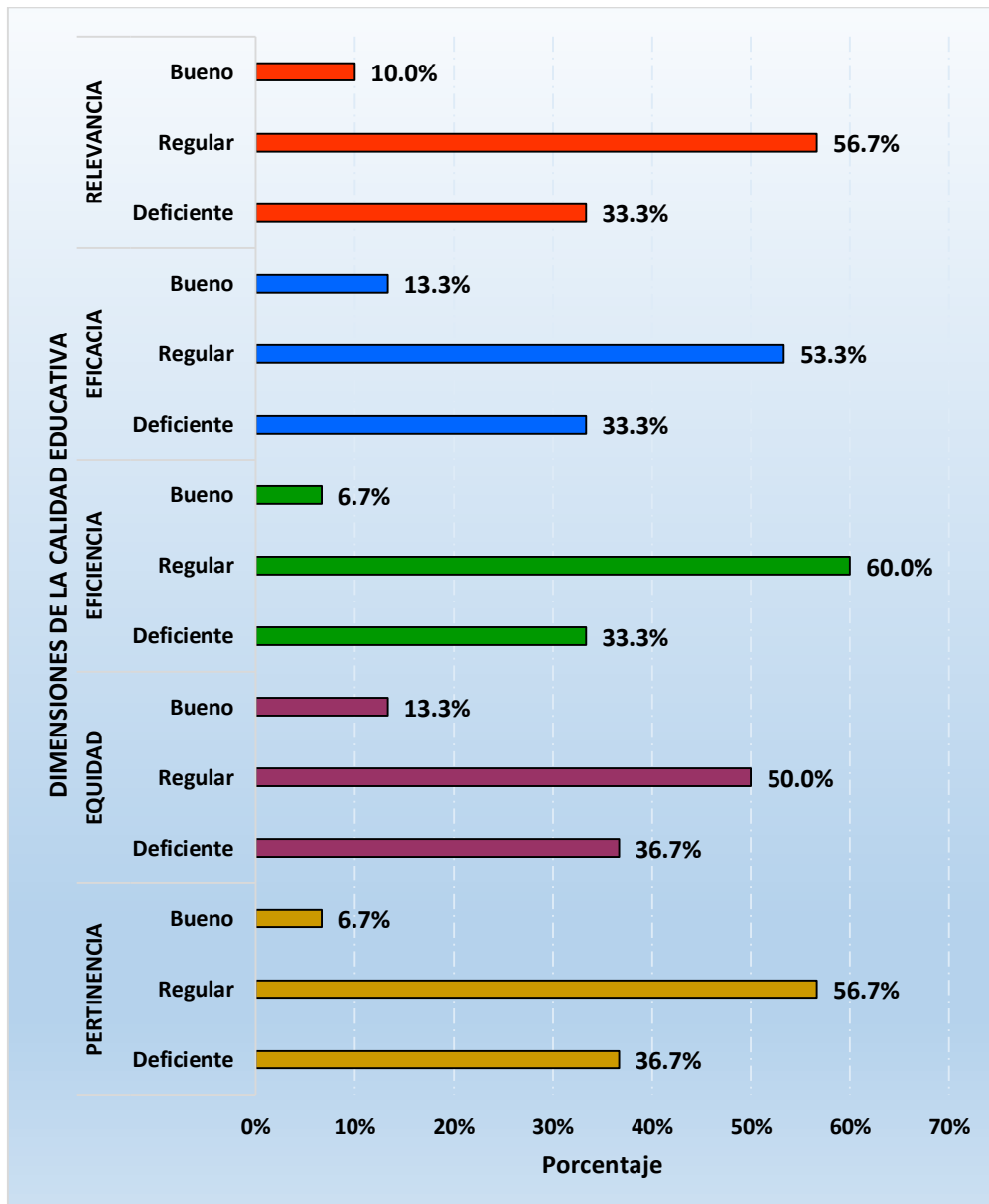
DIMENSIONES DE LA CALIDAD EDUCATIVA	Escala	N°	%
PERTINENCIA			
Deficiente	4 - 9	11	36.7
Regular	10 - 15	17	56.6
Bueno	16 - 20	2	6.7
EQUIDAD			
Deficiente	4 - 9	11	36.7
Regular	10 - 15	15	50.0
Bueno	16 - 20	4	13.3
EFICIENCIA			
Deficiente	4 - 9	10	33.3
Regular	10 - 15	18	60.0
Bueno	16 - 20	2	6.7
EFICACIA			
Deficiente	4 - 9	10	33.3
Regular	10 - 15	16	53.4
Bueno	16 - 20	4	13.3
RELEVANCIA			
Deficiente	4 - 9	10	33.3
Regular	10 - 15	17	56.7
Bueno	16 - 20	3	10.0
TOTAL		30	100

Fuente: Aplicación del Cuestionario de la calidad educativa, Conache - 2019.

Descripción.

En la Tabla 5 se observa que las dimensiones de la calidad educativa de los docentes de la Institución Educativa Antenor Orrego de Laredo son en promedio de nivel regular y deficiente (90.0%).

Figura 4. Nivel de las dimensiones de la calidad educativa de los docentes de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019.



Fuente: Tabla 5.

3.2 PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 6

Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk del clima institucional y la calidad educativa de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019.

PRUEBA DE NORMALIDAD			
VARIABLES / DIMENSIONES	Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA INSTITUCIONAL	0.984	30	0.920
LIDERAZGO	0.962	30	0.347
MOTIVACIÓN	0.959	30	0.295
RECIPROCIDAD	0.969	30	0.506
PARTICIPACIÓN	0.960	30	0.314
CALIDAD EDUCATIVA	0.983	30	0.904
PERTINENCIA	0.961	30	0.326
EQUIDAD	0.975	30	0.686
EFICIENCIA	0.961	30	0.330
EFICACIA	0.964	30	0.397
RELEVANCIA	0.985	30	0.942

Fuente: Aplicación del Cuestionario del clima institucional y la calidad educativa, Conache - 2019.

Descripción.

En la Tabla 6 se observa que la prueba de Shapiro Wilk para muestras menores a 50 ($n < 50$) que prueba la normalidad de los datos de variables en estudio, donde se muestra que los niveles de significancia para las variables son mayores al 5% ($p > 0.05$), demostrándose que los datos se distribuyen de manera normal; por lo cual es necesario utilizar la prueba paramétrica correlación de Pearson, para determinar la relación entre las variables clima institucional y la calidad educativa de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019.

3.3 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Hipótesis estadística:

Hipótesis alterna (H_1): El clima institucional se relaciona significativamente con la calidad educativa de los docentes de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019.

Hipótesis nula (H_0): El clima institucional no se relaciona significativamente con la calidad educativa de los docentes de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019.

Tabla 7

El clima institucional y su relación con la calidad educativa de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019.

Correlación R de Pearson	CLIMA INSTITUCIONAL
CALIDAD EDUCATIVA	
Coefficiente de correlación de R pearson	0.897**
Sig. (bilateral)	0.000
N	30

Fuente: Aplicación del Cuestionario del clima institucional y la calidad educativa, Conache - 2019.

** La relación altamente significativa al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

Descripción.

En la Tabla 7 se observa que el coeficiente de correlación de pearson es R 0.897 (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el clima institucional se relaciona de manera directa y significativa con la calidad educativa de los docentes de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019.

Hipótesis estadística:

Hipótesis alterna (H_1): El clima institucional se relaciona significativamente con la dimensión pertinencia de la calidad educativa de los docentes de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019.

Hipótesis nula (H_0): El clima institucional no se relaciona significativamente con la dimensión pertinencia de la calidad educativa de los docentes de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019.

Tabla 8
El clima institucional y su relación con la dimensión pertinencia de la calidad educativa de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019.

Correlación R de Pearson	CLIMA INSTITUCIONAL
PERTINENCIA	
Coefficiente de correlación de R pearson	0.881**
Sig. (bilateral)	0.000
N	30

Fuente: Aplicación del Cuestionario del clima institucional y la calidad educativa, Conache - 2019.

** La relación altamente significativa al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

Descripción.

En la Tabla 8 se observa que el coeficiente de correlación de pearson es $R = 0.881$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el clima institucional se relaciona de manera directa y significativa con la dimensión pertinencia de la calidad educativa de los docentes de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019.

Hipótesis estadística:

Hipótesis alterna (H_1): El clima institucional se relaciona significativamente con la dimensión equidad de la calidad educativa de los docentes de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019.

Hipótesis nula (H_0): El clima institucional no se relaciona significativamente con la dimensión equidad de la calidad educativa de los docentes de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019.

Tabla 9
El clima institucional y su relación con la dimensión equidad de la calidad educativa de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019.

Correlación R de Pearson	CLIMA INSTITUCIONAL
EQUIDAD	
Coefficiente de correlación de R pearson	0.896**
Sig. (bilateral)	0.000
N	30

Fuente: Aplicación del Cuestionario del clima institucional y la calidad educativa, Conache - 2019.

** La relación altamente significativa al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

Descripción.

En la Tabla 9 se observa que el coeficiente de correlación de pearson es $R = 0.896$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el clima institucional se relaciona de manera directa y significativa con la dimensión equidad de la calidad educativa de los docentes de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019.

Hipótesis estadística:

Hipótesis alterna (H_1): El clima institucional se relaciona significativamente con la dimensión eficiencia de la calidad educativa de los docentes de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019.

Hipótesis nula (H_0): El clima institucional no se relaciona significativamente con la dimensión eficiencia de la calidad educativa de los docentes de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019.

Tabla 10
El clima institucional y su relación con la dimensión eficiencia de la calidad educativa de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019.

Correlación R de Pearson	CLIMA INSTITUCIONAL
EFICIENCIA	
Coefficiente de correlación de R pearson	0.891**
Sig. (bilateral)	0.000
N	30

Fuente: Aplicación del Cuestionario del clima institucional y la calidad educativa, Conache - 2019.

** La relación altamente significativa al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

Descripción.

En la Tabla 10 se observa que el coeficiente de correlación de pearson es $R = 0.891$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el clima institucional se relaciona de manera directa y significativa con la dimensión eficiencia de la calidad educativa de los docentes de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019.

Hipótesis estadística:

Hipótesis alterna (H_1): El clima institucional se relaciona significativamente con la dimensión eficacia de la calidad educativa de los docentes de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019.

Hipótesis nula (H_0): El clima institucional no se relaciona significativamente con la dimensión eficacia de la calidad educativa de los docentes de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019.

Tabla 11
El clima institucional y su relación con la dimensión eficacia de la calidad educativa de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019.

Correlación R de Pearson	CLIMA INSTITUCIONAL
EFICACIA	
Coefficiente de correlación de R pearson	0.882**
Sig. (bilateral)	0.000
N	30

Fuente: Aplicación del Cuestionario del clima institucional y la calidad educativa, Conache - 2019.

** La relación altamente significativa al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

Descripción.

En la Tabla 11 se observa que el coeficiente de correlación de pearson es $R = 0.882$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el clima institucional se relaciona de manera directa y significativa con la dimensión eficacia de la calidad educativa de los docentes de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019.

Hipótesis estadística:

Hipótesis alterna (H_1): El clima institucional se relaciona significativamente con la dimensión relevancia de la calidad educativa de los docentes de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019.

Hipótesis nula (H_0): El clima institucional no se relaciona significativamente con la dimensión relevancia de la calidad educativa de los docentes de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019.

Tabla 12
El clima institucional y su relación con la dimensión relevancia de la calidad educativa de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019.

Correlación R de Pearson	CLIMA INSTITUCIONAL
RELEVANCIA	
Coefficiente de correlación de R pearson	0.902**
Sig. (bilateral)	0.000
N	30

Fuente: Aplicación del Cuestionario del clima institucional y la calidad educativa, Conache - 2019.

** La relación altamente significativa al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

Descripción.

En la Tabla 12 se observa que el coeficiente de correlación de pearson es $R = 0.902$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el clima institucional se relaciona de manera directa y significativa con la dimensión relevancia de la calidad educativa de los docentes de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019.

Hipótesis estadística:

Hipótesis alterna (H_1): La dimensión liderazgo del clima institucional se relaciona significativamente con la calidad educativa de los docentes de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019.

Hipótesis nula (H_0): La dimensión liderazgo del clima institucional no se relaciona significativamente con la calidad educativa de los docentes de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019.

Tabla 13

La dimensión liderazgo del clima institucional y su relación con la calidad educativa de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019.

Correlación R de Pearson	LIDERAZGO
CALIDAD EDUCATIVA	
Coefficiente de correlación de R pearson	0.888**
Sig. (bilateral)	0.000
N	30

Fuente: Aplicación del Cuestionario del clima institucional y la calidad educativa, Conache - 2019.

** La relación altamente significativa al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

Descripción.

En la Tabla 13 se observa que el coeficiente de correlación de pearson es $R = 0.888$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la dimensión liderazgo del clima institucional se relaciona de manera directa y significativa con la calidad educativa de los docentes de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019.

Hipótesis estadística:

Hipótesis alterna (H_1): La dimensión motivación del clima institucional se relaciona significativamente con la calidad educativa de los docentes de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019.

Hipótesis nula (H_0): La dimensión motivación del clima institucional no se relaciona significativamente con la calidad educativa de los docentes de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019.

Tabla 14

La dimensión motivación del clima institucional y su relación con la calidad educativa de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019.

Correlación R de Pearson	MOTIVACIÓN
CALIDAD EDUCATIVA	
Coefficiente de correlación de R pearson	0.891**
Sig. (bilateral)	0.000
N	30

Fuente: Aplicación del Cuestionario del clima institucional y la calidad educativa, Conache - 2019.

** La relación altamente significativa al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

Descripción.

En la Tabla 14 se observa que el coeficiente de correlación de pearson es $R = 0.891$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la dimensión motivación del clima institucional se relaciona de manera directa y significativa con la calidad educativa de los docentes de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019.

Hipótesis estadística:

Hipótesis alterna (H_1): La dimensión reciprocidad del clima institucional se relaciona significativamente con la calidad educativa de los docentes de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019.

Hipótesis nula (H_0): La dimensión reciprocidad del clima institucional no se relaciona significativamente con la calidad educativa de los docentes de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019.

Tabla 15

La dimensión reciprocidad del clima institucional y su relación con la calidad educativa de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019.

Correlación R de Pearson	RECIPROCIDAD
CALIDAD EDUCATIVA	
Coefficiente de correlación de R pearson	0.889**
Sig. (bilateral)	0.000
N	30

Fuente: Aplicación del Cuestionario del clima institucional y la calidad educativa, Conache - 2019.

** La relación altamente significativa al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

Descripción.

En la Tabla 15 se observa que el coeficiente de correlación de pearson es $R = 0.889$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la dimensión reciprocidad del clima institucional se relaciona de manera directa y significativa con la calidad educativa de los docentes de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019.

Hipótesis estadística:

Hipótesis alterna (H₁): La dimensión participación del clima institucional se relaciona significativamente con la calidad educativa de los docentes de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019.

Hipótesis nula (H₀): La dimensión participación del clima institucional se relaciona significativamente con la calidad educativa de los docentes de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019.

Tabla 16

La dimensión participación del clima institucional y su relación con la calidad educativa de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019.

Correlación R de Pearson	PARTICIPACIÓN
CALIDAD EDUCATIVA	
Coefficiente de correlación de R pearson	0.880**
Sig. (bilateral)	0.000
N	30

Fuente: Aplicación del Cuestionario del clima institucional y la calidad educativa, Conache - 2019.

** La relación altamente significativa al 1% (0.01) y también al 5% (0.05).

Descripción.

En la Tabla 16 se observa que el coeficiente de correlación de pearson es $R = 0.880$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la dimensión participación del clima institucional se relaciona de manera directa y significativa con la calidad educativa de los docentes de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019.

IV. DISCUSIÓN

En el presente trabajo de investigación se interpretan los siguientes resultados obtenidos y analizados estadísticamente en función a las hipótesis enunciadas la cual detallamos a continuación

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación se ha determinado que existe una relación altamente significativa entre las variables clima institucional y calidad educativa; ya que se ha obtenido el coeficiente de correlación de Rho Pearson de $r=0.897^{**}$ (tabla 7) que indica que aun alto nivel de clima institucional, le corresponde un alto nivel de calidad educativa Todo este cálculo se ha hecho con un Sig. (bilateral) ,000 equivalente a $p<0.01$, en docentes de la institución educativa N° 80869 Conache, 2019.

Estos resultados coinciden parcialmente con la investigación García (2018) La investigación que desarrolló tuvo la intención de precisar la correlación del clima laboral y la calidad escolar, se trabajó con un estudio descriptivo correlacional y los métodos aplicados es el deductivo e inductivo, utilizando la población de 552 entre docentes y estudiantes, empleando dos cuestionarios confiables para recoger los datos. Nuestro problema investigado es ¿Cómo contribuye el clima laboral en la calidad educativa de los alumnos de la Instituciones Educativas N° 80005 y N° 80077 de educación primaria de Trujillo? Para ello se realizaron cuestionarios al clima institucional y calidad educativa. Nuestra conclusión principal para conseguir una buena calidad educativa, es fomentar un buen clima laboral en la comunidad escolar con objetivos claros y actualizados.

Considera que para obtener un buen clima laboral es necesario favorecer y fomentar las buenas relaciones interpersonales dentro del equipo de salud, base del buen funcionamiento de este, con el propósito de incrementar el capital humano y así sentirnos satisfechos con nuestro trabajo y transmitir este sentimiento hacia nuestros usuarios, lo que configura un manejo de liderazgo

En cuanto a la Hipótesis específica 1 se ha determinado que existe una relación altamente significativa entre la dimensión pertinencia de la calidad educativa y clima institucional; ya que se ha obtenido el coeficiente de correlación de Rho Pearson de $r=0.881^{**}$ (tabla 8) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el clima institucional se relaciona

de manera directa y significativa con la dimensión pertinencia de la calidad educativa de los docentes de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019. Estos resultados coinciden con Caba (2017) propuso analizar el grado de satisfacción laboral y los factores predictores influyentes en los docentes. La investigación se aplicó encuesta a los docentes para conocer la situación en la que se encuentran. Se pudo determinar que el 75% de los docentes se encuentran conformes y satisfechos, excepto el 25%. El temor de los docentes está basado en la inestabilidad y la motivación es relativa se confunde con el privilegio de laborar en la escuela. La distribución académica no es igualitaria porque hay un significativo grupo de docentes que manejan más de dos asignaturas en más de una escuela; este suceso no garantiza la calidad y pertinencia de lo que transmiten. Es por ello que se requiere planificar actividades en cuanto a capacitaciones con la mira a satisfacer al personal.

En cuanto a la Hipótesis específica 2 se ha determinado que existe una relación altamente significativa entre la dimensión equidad de la calidad educativa y clima institucional; ya que se ha obtenido el coeficiente de correlación de Rho Pearson de $r=0.896$ ** (tabla 9) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el clima institucional se relaciona de manera directa y significativa con la dimensión equidad de la calidad educativa de los docentes de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019. Estos resultados coinciden con Martinic, S (2012) donde considera que la equidad nos hace trazarnos objetivos, los cuales debemos lograr para llegar hacia una sociedad más justa, sin discriminar a las personas; por su cultura, clase social, ámbito laboral, lo cual puede limitarse a surgir. Desde este punto de vista la equidad educativa tiene el objetivo de dar las oportunidades de igualdad para todos, proporcionándolos recursos necesarios. A pesar de ello, no basta con brindar oportunidades. En este ambiente, el reto de los sistemas educativos es la generación de condiciones y medios para los cuales sus integrantes tengan una vivencia educativa de calidad, donde el resultado se vea reflejado en el acceso igualitario al grupo de oportunidades disponibles en esa sociedad.

En cuanto a la Hipótesis específica 3 se ha determinado que existe una relación altamente significativa entre la dimensión eficiencia de la calidad educativa y clima institucional; ya que se ha obtenido el coeficiente de correlación de Rho Pearson de $r=0.891$ ** (tabla 10) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el clima institucional se relaciona de manera directa y significativa con la dimensión eficiencia de la calidad educativa de los docentes de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019. respaldado por Simón Andrade, donde define la eficiencia como la expresión que se basa en el desarrollo de su capacidad o cualidad de actuar frente a un factor económico, logrando el desafío de metas logradas.

En cuanto a la Hipótesis específica 4 se ha determinado que existe una relación altamente significativa entre la dimensión eficacia de la calidad educativa y clima institucional; ya que se ha obtenido el coeficiente de correlación de Rho Pearson de $r=0.882$ ** (tabla 11) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el clima institucional se relaciona de manera directa y significativa con la dimensión eficacia de la calidad educativa de los docentes de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019. Respaldado por como concluye la Unesco (2015) donde nos dice que la Es la capacidad de lograr un efecto o resultado buscado a través de una acción específica. Por lo tanto, es el logro de resultados, donde las cosas se hacen correctamente para alcanzar el cumpliendo los objetivos, es decir que nos permita alcanzar las metas establecidas. De nada serviría tener un buen emprendimiento económico, si no se tiene una eficacia en lo que se le ofrece a las personas, ocasionando un conflicto por lo que no se hizo de manera eficaz.

En cuanto a la Hipótesis específica 5 se ha determinado que existe una relación altamente significativa entre la dimensión relevancia de la calidad educativa y clima institucional; ya que se ha obtenido el coeficiente de correlación de Rho Pearson de $r=0.902$ ** (tabla 12) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que el clima institucional se relaciona de manera directa y significativa con la dimensión relevancia de la calidad

educativa de los docentes de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019. Respaldo por Rodríguez (2010). Cuando nos dice que “Desde un enfoque de derechos es fundamental la existencia de un sistema educativo, donde los estudiantes cuenten con ambientes y profesores necesarios para cubrir todas sus necesidades, aprovechando para enriquecer y potenciar su aprendizaje”. Respaldo por como concluye la Unesco (2015) donde nos dice que la La educación será relevante cuando el desarrollo de habilidades y capacidades de los alumnos se vean mejorados con un grado de satisfacción en las expectativas propuestas, involucrando y permitiendo a los alumnos a realizar resultados significativos.

La educación será relevante cuando se desarrolla un pensamiento crítico, lo cual va a conllevar a una comprensión más profunda de ciertos temas significativos desde el punto de vista de las exigencias sociales y del desarrollo personal, considera las diferencias para aprender que están sumergidos en el contexto social en el que viven. De este modo, el juicio en cuanto a la relevancia de la educación debe ser capaz de elegir el tipo de aprendizajes como indispensables

En cuanto a la Hipótesis específica 6 se ha determinado que existe una relación altamente significativa entre la calidad educativa y la dimensión liderazgo del clima institucional; ya que se ha obtenido el coeficiente de correlación de Rho Pearson de $r=0.888^{**}$ (tabla 13) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la dimensión liderazgo del clima institucional se **relaciona** de manera directa y significativa con la calidad educativa de los docentes de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019. el liderazgo es como aquella persona que fortalece la confianza y restablece la armonía de su personal valorando sus opiniones con el fin de lograr objetivos de manera eficaz, de tal modo que no se pierda la motivación de seguir creciendo como personas persuasivas y empáticas” (Marín, 2002)

En cuanto a la Hipótesis específica 7 se ha determinado que existe una relación altamente significativa entre la calidad educativa y la dimensión motivación del

clima institucional; ya que se ha obtenido el coeficiente de correlación de Rho Pearson de $r=0.891$ ** (tabla 14) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la dimensión motivación del clima institucional se relaciona de manera directa y significativa con la calidad educativa de los docentes de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019. respaldado por López (2017) se propuso como objetivo determinar la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente de los Instructores Militares en la Escuela Militar de Chorrillos. Fue un estudio cuantitativo con diseño descriptivo- correlacional. Se aplicó el cuestionario tanto para el Clima Institucional como para el desempeño docente. La muestra fue de 31 Oficiales Instructores, concluyendo que: en la variable Clima Institucional los resultados evidencian que de sus cuatro dimensiones dos favorecen a un buen clima institucional. Una es la gran motivación intrínseca que tienen los Oficiales Instructores por trabajar en la Escuela Militar de Chorrillos. En cuanto a la comunicación es muy escasa por parte de los directivos hacia los docentes no militares y a los administrativos que laboran en la institución, esta se encuentra en un nivel regular, además que su labor no es tan importante por la comunidad educativa.

En cuanto a la Hipótesis específica 8 se ha determinado que existe una relación altamente significativa entre la calidad educativa y la dimensión reciprocidad del clima institucional; ya que se ha obtenido el coeficiente de correlación de Rho Pearson de $r=0.889$ ** (tabla 15) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la dimensión reciprocidad del clima institucional se relaciona de manera directa y significativa con la calidad educativa de los docentes de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019. Y como plantea Quesada, D. (2015) este dato nos refleja que en toda institución debe lograrse el cumplimiento de las expectativas mutuas, tanto del individuo como de la escuela, las cuales van más allá del contrato formal de trabajo entre el trabajador y la institución. Es un proceso de complementación en donde el individuo y la institución sean parte uno del otro.

En cuanto a la Hipótesis específica 9 se ha determinado que existe una relación altamente significativa entre la calidad educativa y la dimensión participación del clima institucional; ya que se ha obtenido el coeficiente de correlación de Rho Pearson de $r=0.880^{**}$ (tabla 16) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la dimensión participación del clima institucional se relaciona de manera directa y significativa con la calidad educativa de los docentes de la Institución Educativa N° 80869 Conache, 2019. Comparado con lo que nos indica Chiavenato (2009) preciso que hoy en día las instituciones están dando apertura su visión y actuar estratégico, considera a las personas como socias no como recurso en la organización por ello su aporte y participación es beneficiosa. Si bien es cierto todos somos parte de una organización con el fin de hacerla crecer por medio de la cual nos va a permitir crecer y desarrollarnos como personas y profesionales para ello debemos ser partícipes de toda actividad programada, con el fin de lograr los objetivos propuestos.

“Se expresa por medio de cómo se relacionan los agentes educativos, es decir cómo los docentes participan en reuniones, cómo hacen participar a sus padres de familia, a sus estudiantes, cómo se interna entre compañeros en grupos formales e informales, respetándose unos a otros y a la organización.

V. CONCLUSIONES

1. Se logró determinar que existe una relación altamente significativa directa entre clima institucional y calidad educativa en la institución educativa N° 80869 Conache. Esto se refleja en el coeficiente de correlación de Rho Pearson $r= 0,897$. Es decir que, a un alto nivel de clima institucional le corresponde un alto nivel de calidad educativa
2. En cuanto al primer objetivo identificar la relación entre clima institucional y la pertinencia en la institución educativa N° 80869 Conache, se concluye, que hay una relación lo que demuestra con la prueba de Pearson = 0.881, indicando que hay una alta relación positiva.
3. En cuanto al segundo objetivo identificar la relación entre clima institucional y la equidad en la institución educativa N° 80869 Conache, se concluye, que hay una relación lo que demuestra con la prueba de Pearson = 0.896, indicando que hay una alta relación positiva.
4. En cuanto al tercer objetivo identificar la relación entre clima institucional y la eficiencia en la institución educativa N° 80869 Conache, se concluye, que hay una relación lo que demuestra con la prueba de Pearson = 0.891, indicando que hay una alta relación positiva.
5. En cuanto al cuarto objetivo identificar la relación entre clima institucional y la eficacia en la institución educativa N° 80869 Conache, se concluye, que hay una relación lo que demuestra con la prueba de Pearson = 0.882, indicando que hay una alta relación positiva.
6. En cuanto al quinto objetivo identificar la relación entre clima institucional y la relevancia en la institución educativa N° 80869 Conache, se concluye, que hay una relación lo que demuestra con la prueba de Pearson = 0.902, indicando que hay una alta relación positiva.
7. En cuanto al sexto objetivo identificar la relación entre liderazgo y la calidad educativa en la institución educativa N° 80869 Conache, se concluye, que hay una relación lo que demuestra con la prueba de Pearson = 0.888, indicando que hay una alta relación positiva.
8. se concluye que el séptimo objetivo identificar la relación entre motivación y la calidad educativa en la institución educativa N° 80869 Conache, hay una relación lo que demuestra la prueba de Pearson = 0.888, indicando que hay una alta relación positiva.
9. se concluye que el octavo objetivo identificar la relación entre reciprocidad y la calidad educativa en la institución educativa N° 80869 Conache, hay una relación lo que demuestra la prueba de Pearson = 0.889, indicando que hay una alta relación positiva.

10. se concluye que el noveno objetivo identificar la relación entre participación y la calidad educativa en la institución educativa N° 80869 Conache, hay una relación lo que demuestra la prueba de Pearson = 0.880, indicando que hay una alta relación positiva.

VI. RECOMENDACIONES

1. Al director se sugiere a manera de reflexión, involucrar al personal docente en actividades que permitan intercambiar experiencias o actividades, ya que se sentirán motivados y valorados como parte importante de la institución y por lo tanto permitirá mejorar el clima institucional y la calidad educativa en la institución investigada.
2. A los docentes que incorporen a las actividades, contenidos, temas de debate entre los docentes para mejorar la calidad educativa, de tal manera que tengan otra herramienta metodológica para llevar a cabo un buen clima dentro de la institución.
3. Al director y docentes de la institución educativa N°80869 Conache se recomienda contribuir a mejorar el clima institucional participando en las actividades programadas con este fin ya que fortalecerá la motivación, la reciprocidad y liderazgo que conllevan a un buen nivel de clima institucional y como consecuencia a un buen proceso de enseñanza y aprendizaje.
4. Al director de la institución educativa, deberán gestionar acciones para el desarrollo de una cultura de buenas relaciones interpersonales entre los docentes.
5. A los docentes de la institución educativa deberán gestionar operaciones para el desarrollo de una cultura de equidad entre el personal docentes, director y estudiantes

REFERENCIAS

- Abanto, W. (2014). Diseño y desarrollo del proyecto de investigación. Guía de aprendizaje. Escuela de postgrado Universidad César Vallejo. Trujillo.
- Aguilar, et al. (2012). clima Institucional Y su relación con el Aprendizaje del estudiante del Nivel secundario de la I:E Luis Carranza, Ayacucho. 2007-2012. Ayacucho.
- Albañil, A. (2015). El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura. Tesis de Maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú.
- Alcover, C. 2014. Introducción a la Psicología del Trabajo. Edit. Mc. Graw Hill. España. 589 pp
- Alvires V. (2000). Método científico. Planificación de la investigación. Perú: Ed ciencia 205 p.
- Boom, A. M. (2010). Educación y Bicentenario: la inquietud del presente. Revista colombiana de educación, (59), 34-51.
- Buendía, A., García, S., Landesmann, M., Rodríguez, R., Rondero, N., Rueda, M. et al. (2019). A debate la educación superior y la ciencia en México: recuperar preguntas clave. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 21, 02, 1-4. Recuperado de <http://redie.uabc.mx/redie/article/view/2916>
- Brunet, L. (1987) El clima de trabajo en las organizaciones (1era. Ed.). México.
- Brunet, L. (2011) El Clima del Trabajo en las Organizaciones, Trillas: México.
- camisón, c., cruz, s., Gonzales, t. (2007). Gestión de la calidad: conceptos, enfoques, modelos y sistemas. Madrid: Pearson educación
- Cerda, R., & Opazo, C. (2013). Las Representaciones Sociales de calidad educativa presente en los discursos en medios escritos: Un análisis en el contexto del conflicto. 39(1), 63-81
- Cueto s. (2016) Innovación y calidad en Educación en América Latina. Lima Perú. Grupo de Análisis para el Desarrollo
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos (5ª Ed.). Santa Fe de Bogotá: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2015) Comportamiento organizacional. México: Mc Graw Hill.

- Delgado, G. (2016). Convivencia escolar y bullying. Módulo del Diplomado en Orientación Educativa, Tutoría y Convivencia Escolar. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú
- Frisancho Hidalgo, S. (2016). ¿Cómo entendemos el clima y la convivencia escolar? Documento de trabajo elaborado para la Dirección de Gestión Escolar del Ministerio de Educación.
- García M., Hurtado P., Quintero D., Rivera D. y Ureña, Y. 39, nº 49, pp. 8-21, 2018.
- Goleman et.al. (2011). Pedagogos y alternativas pedagógicas en América Latina. Argentina.
- Goltar, M. (2015). Los movimientos sociales hoy y los desafíos a la educación Popular Argentina: CEAAL.
- Griffin, M. et al. (2010). Comportamiento Organizacional. México: Cengage, Learning
- Guadalupe, c. et al. (2017). Estado de la Educación en el Perú. Análisis de la educación básica.(1era. Ed.). lima :ARTETA E.I.R.L.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta ed.). México D.F.: McGraw-Hill Interamericana
- Hernández, R, Fernández, C y Batista, M (2014) Metodología de la Investigación. (6ta. ed.) Interamericana editores, S.A. DE C.V. MC GRAW HILL.
- Kahr, M. (2010). Clima Institucional Escolar y Gestión Directiva. Revista Abierta Interamericana. Facultad de Desarrollo Investigativo.
- Likert, R. (1986). Perfil organizacional. Citado por Zavaleta en su tesis Clima organizacional en una Institución Tecnológica de educación superior. Estado de México: Universidad de Toluca.
- López, J. (2017). Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos (Tesis de Maestría en Educación con mención en Teorías y Gestión Educativa). Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Lima, Perú. Recuperado de <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2892>
- Lozado, L. (2013). Impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba"- Ecuador. (Tesis de maestría) Recuperado de <http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/5531/1/UPS-QT03846.pdf>
- Martinez, Luis (2010). Clima organizacional. Retrieved 10 de mayo, 2012, from <http://www.monografias.com/trabajos6/clior/clior.shtml>

- Mendoza Damas, M. (2012). Clima organizacional y rendimiento académico en estudiantes del tercero de secundaria en una institución educativa de ventanilla. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Méndez C. (2018) Cultura y clima: fundamentos para el cambio en la organización. (1ra.ed.) Santafé de Bogotá, Colombia.
- Minedu. (2017). Participación Clima Institucional para una organización Escolar Efectiva. Lima: ministerio de educación.
- Mondy, W. (2010). Administración de recursos humanos. México: Prentice Hall. Pearson.
- Palacios F. y Vargas , F. (2015). Diagnóstico del clima organizacional en la administración municipal del Alto Baudo, Departamento del chocó y su impacto en el logro de los objetivos institucionales. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Bogotá.
- Palma, S. (2007). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. Revista de Investigaciones en Psicología. Vol. 3, N° 1, Julio, 2000.
- Pitlik L. (2016). La gestión escolar, el desafío de crear contextos para hacer y estar bien
- Psicoya I. variables e indicadores para evaluar la calidad educativa. ¿quién dice que es de calidad? XV congreso nacional de educadores “creando una cultura de calidad educativa”. Lima: universidad peruana de ciencias aplicadas; 2012
- Rodríguez, J. & Fernández, M. (2013). Validación de un instrumento de medida para evaluar el impacto de los sistemas de gestión de la calidad en centros educativos. Alicante, 4-6 de septiembre, 2013. 1621-1629.
- Rodríguez, J. & Bonilla, R. (2008). La Motivación en el Mundo del Trabajo. Perú: Editorial San Marcos
- Rodríguez, W. (abril, 2010). El concepto de calidad educativa: una mirada crítica desde el enfoque históricocultural. Rev. Actualidades Investigativas en educación, 10(1), 1-28
- Salcedo, I., & Romero, J. (2014). Cultura Organizacional y Gestión de la Calidad en una Empresa del Estado venezolano. Revista Venezolana de Gerencia, pp. 74-82. Obtenido de Revista Venezolana de Gerencia [online]: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842006000100005&lng=es&nrm=iso. ISSN 1315-9984.
- Sandoval, c (2004). Conceptos y Dimensiones del clima organizacional. Hitos de ciencias Economico Administrativas.27. p. 33-40

- Sandoval, C. (2013). Clima Organizacional en los profesores Investigadores de una institución de educación superior. *Revista actualidades Investigativas Universidad de Costa Rica* <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie>.
- Sánchez, H, Reyes C. (2017) *Metodología y diseños en la investigación científica* (5ta.ed.) Lima-Perú.
- Saucedo, A. (2014). *Gestión directoral y el clima institucional de la I.E. N° 80057- "Inmaculada Concepción" distrito de Paiján – 2014* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo- Trujillo- Perú.
- Segredo A, Pérez L. El Clima organizacional en el desarrollo de los sistemas organizativos. *INFODIR*. 2007 [citado 24 ene 2012];4(200). Disponible en: http://www.sld.cu/galerias/doc/sitios/infodir/clima_organizacional_en_el_desarrollo_de_sist_emas_organizativos.doc
- Silva, Z. (2011). *El rol del docente en el clima Institucional en los aprendizajes en el colegio Sara Serrano de Maridueña del Cantón Huaquillas de la provincia del oro*. Recuperado de www.uasb.edu.ec/Indel/10644/2868.
- Sotelo, J. y Figueroa, E. (2017) El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, vol. 8, núm. 15, 2017
- Soto, R. (2016). *Teoría de las relaciones interpersonales de schutz: fundamental interpersonal relations orientation: (orientación de las relaciones interpersonales fundamentales)*
- Turbí, L. (2017). *La Importancia de la Gestión en el Centro Educativo*. Recuperado de <http://notifica.do/educacion/9432/la-importancia-de-lagestion-en-el-centro-educativo.html>
- Valdés, Á., Martín, M. y Sánchez, P. (2009). Participación de los padres de alumnos de educación primaria en las actividades académicas de sus hijos. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 11 (1). Consultado el día de mes de año en: <http://redie.uabc.mx/vol11no1/contenido-valdes.html>
- Wayne, R. (2010). *Administración de recursos humanos*. (11a ed.) México: Pearson.

Anexos

Anexo 1: Instrumentos

CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado docente: Agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación de Título: Clima Institucional y su relación con la Calidad Educativa N° 80869-Conache, 2019, desarrollando el cuestionario de Clima Institucional.

SEXO: (F) (M) EDAD: _____

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas.
2. No deje preguntas sin contestar.
3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta.

Donde:

1. nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. siempre

	Dimensión: Liderazgo	1	2	3	4	5
01	El director se reúne con los trabajadores para tomar decisiones sobre aspectos del trabajo					
02	El docente recibe oportunamente información sobre los objetivos de la institución educativa					
03	Considera que las autoridades poseen la capacidad y habilidad para ejercer un buen liderazgo dentro de la I.E.					
04	El director promueve la capacitación que se necesita.					
05	Se hace seguimiento y control de las funciones del personal					
	Dimensión: motivación	1	2	3	4	5
06	La I.E. proporciona incentivos que me estimulen a mejorar mi labor como docente					
07	Me siento motivado con mi labor que realizo en la Institución Educativa					
08	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento					

09	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?					
	Dimensión: reciprocidad	1	2	3	4	5
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					
	Dimensión: participación	1	2	3	4	5
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					

CUESTIONARIO DE CALIDAD EDUCATIVA

Estimado docente: El presente cuestionario tiene por finalidad conocer su opinión sobre el Desempeño Profesional donde usted labora, las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales, agradezco por anticipado su colaboración y honestidad al responder.

SEXO: (F) (M) EDAD: _____

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas.
2. No deje preguntas sin contestar.
3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta.

Donde:

1. nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. siempre

Dimensión: Pertinencia		1	2	3	4	5
01	Identifica y selecciona acciones para enfrentar problemas y oportunidades					
02	Los docentes, padres de familia y estudiantes tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
03	Participa en la solución de problemas que afecten a la comunidad educativa					
04	En qué medida al cumplir los objetivos, contribuye resolver los problemas.					
Dimensión: Equidad		1	2	3	4	5
05	El director y los docentes practican los valores sociales y laborales					
06	Existe cooperación en el trabajo y sentido de equipo					
07	Pienso que el trabajo colaborativo con mis colegas potencia el clima institucional					
08	Existe buena relación interpersonal en la Institución					

	Dimensión: Eficiencia	1	2	3	4	5
09	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					
	Dimensión: Eficacia	1	2	3	4	5
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?					
	Dimensión: Relevancia	1	2	3	4	5
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 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

<u>Problema</u>	<u>Objetivos</u>	<u>Hipótesis</u>	<u>Variables</u>	<u>Definición conceptual</u>	<u>Diseño de investigación</u>
¿Cómo influye el clima institucional con la calidad educativa en la institución educativa N° 80869-conache provincia Trujillo-departamento la libertad año 2019?	<p><u>General:</u> Identificar la influencia del clima institucional en la calidad educativa, mediante observaciones y cuestionarios aplicada a los docentes de la institución educativa N° 80869 conache para que se pueda elaborar una mejora en las relaciones laborales</p> <p><u>Específicos:</u> O₁ Identificar la influencia del clima institucional con la calidad educativa en la educativa N°80869 Conache en el año 2019 O₂ Determinar el nivel de influencia del clima institucional y la calidad educativa O₃ Determinar la influencia que existe entre la calidad</p>	<p>Hi: La calidad educativa influye significativamente con el clima institucional de los docentes en la institución educativa N° 80869 en el año 2019</p> <p>Ho: La calidad educativa no influye significativamente con el clima institucional de los docentes en la institución educativa N° 80869 Conache en el año 2019</p>	<p>Variable 1: Clima institucional</p> <p>Variable 2: Calidad educativa</p>	<p>Variable 1: Clima institucional: es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en comportamientos que tiene consecuencias sobre la organización. Goncalves(2001) Calidad educativa: la calidad de la educación es el valor que se le atribuye a un proceso o a un producto educativo, y que ese valor compromete a un juicio, en tanto se esta afirmando algo comparativamente respecto a otro. Decir que una educación es de calidad supone, a su vez, que podría no serlo, es la comparación lo que permite hacer un juicio. Verónica Edwards(1991)</p>	<p>Por su tipo : experimental</p> <p>Por el diseño: cuantitativa</p> <p>Por su carácter: Explicativa</p> <p>Por su finalidad: explicativa</p> <p>Por su enfoque: pre experimental</p>
	<u>Definición operacional</u>				

	<p>educativa y las relaciones laborales dentro la institución educativa N° 80869-conache en el año 2019</p>		<p>Clima institucional: Es un ambiente donde se genera una favorable satisfacción la cual se medirá a través de la escala de Likert, teniendo como dimensiones: liderazgo, motivación, reciprocidad, participación</p> <p>Calidad educativa: Se considera un servicio educativo equilibrado que se da a los estudiantes, para lograr aprendizajes significativos, teniendo como dimensiones: la pertinencia, equidad, eficiencia, eficacia y relevancia, las cuales serán medidas a través de encuestas y cuestionarios.</p>	
--	---	--	--	--

Variable	dimensiones	Indicadores	items	escala	Unidad de análisis	Instrumento de recojo de información
clima institucional	liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Dirige y asigna funciones • Toma decisiones ante las necesidades presentadas 	5	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Docentes	Escala de Likert
	motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Motiva a sus empleados para el cumplimiento de funciones • Satisface las necesidades de su personal • Premia el esfuerzo realizado por cada uno de ellos 	5		Docentes	
	reciprocidad	<ul style="list-style-type: none"> • Responde a necesidades adecuadamente • Contribuye al beneficio de su personal 	5		Docentes	
	Participación	<ul style="list-style-type: none"> • muestra participación en consensos 	5		Docentes	

Variable	dimensiones	Indicadores	ítems	escala	Unidad de análisis	Instrumento de recojo de información
calidad educativa	Pertinencia	<ul style="list-style-type: none"> • Se adapta ante las necesidades de diversas culturas • Interactúa con los miembros de la institución educativa 	4	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Niños Docentes	cuestionarios Escala de Likert
	Equidad	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la equidad entre los integrantes de la comunidad educativa 	4		Niños Docentes	
	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Cumple con los objetivos planteados 	4		Niños Docentes	
	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Cumple los compromisos de manera precisa 	4		Niños Docentes	
	Relevancia	<ul style="list-style-type: none"> • Promueve el aprendizaje significativo de los alumnos 	4		Niños Docentes	

ANEXO 3: Fiabilidad del instrumento

PRUEBA PILOTO DEL ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE CONFIABILIDAD PARA EL INSTRUMENTO QUE EVALÚA EL CLIMA INSTITUCIONAL.

N°	Liderazgo					Motivación					Reciprocidad					Participación				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	4	4	3	3	5	2	4	1	2	3	4	4	3	4	2	4	2	1	3	4
2	2	4	5	4	3	4	3	5	2	5	4	2	4	2	5	4	3	5	4	3
3	4	2	2	1	1	2	2	4	1	3	1	2	3	4	2	2	2	3	4	2
4	2	3	4	2	2	3	2	5	5	5	4	1	2	2	2	3	2	3	2	4
5	2	5	4	2	2	5	5	4	5	2	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4
6	4	3	4	2	3	1	3	3	4	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	2
7	3	5	4	5	4	4	3	2	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	2	4
8	2	4	2	4	4	1	2	1	2	1	2	2	1	1	3	2	4	3	1	2
9	2	3	1	1	3	2	2	2	3	1	4	4	4	4	5	5	2	4	3	3
10	4	2	4	5	3	2	5	5	5	3	4	4	3	4	5	3	3	4	4	5
11	3	2	2	1	2	2	4	2	1	2	4	1	2	1	4	2	1	2	2	1
12	5	2	5	2	4	4	4	5	4	4	2	5	5	5	4	5	4	3	5	3
13	2	1	3	1	3	3	2	3	5	5	2	2	2	2	3	3	4	2	1	2
14	2	4	4	2	3	4	3	2	1	1	2	1	2	4	3	2	1	1	1	2
15	4	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4

Fuente: Muestra Piloto.

**1. Prueba de Confiabilidad del Instrumento que evalúa el clima institucional
“α” Alfa de Cronbach.**

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

α: Coeficiente de Confiabilidad

K: Número de ítems

S_i^2 : Varianza de cada ítem

S_t^2 : Varianza del total de ítems

∑: Sumatoria

Cálculo de los datos:

$$K = 20 \qquad \sum S_i^2 = 33.333 \qquad S_t^2 = 229.067$$

Reemplazando:

$$\alpha = \frac{20}{20-1} \times \left(1 - \frac{33.333}{229.067} \right) = 0.899 > 0.70 \Rightarrow \text{Confiable}$$

CONFIABILIDAD SEGÚN ÍTEMS:

ÍTEMS	Confiabilidad alfa de Cronbach	ÍTEMS	Confiabilidad alfa de Cronbach
Ítem 1	0.901	Ítem 11	0.897
Ítem 2	0.900	Ítem 12	0.888
Ítem 3	0.892	Ítem 13	0.889
Ítem 4	0.896	Ítem 14	0.894
Ítem 5	0.900	Ítem 15	0.895
Ítem 6	0.893	Ítem 16	0.889
Ítem 7	0.893	Ítem 17	0.894
Ítem 8	0.897	Ítem 18	0.892
Ítem 9	0.900	Ítem 19	0.895
Ítem 10	0.901	Ítem 20	0.889

Fuente: Resultados obtenidos del SPSS Vrs. 25.0.

PRUEBA PILOTO DEL ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE CONFIABILIDAD PARA EL INSTRUMENTO QUE EVALÚA LA CALIDAD EDUCATIVA.

N°	Pertinencia				Equidad				Eficiencia				Eficacia				Relevancia			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	1	1	3	3	1	4	2	2	2	1	2	2	4	3	2	3	4	4	2	1
2	3	4	2	3	5	2	4	4	3	3	5	5	4	5	5	5	2	5	2	5
3	2	3	4	2	2	2	2	1	2	2	1	1	4	2	4	2	4	1	1	3
4	4	2	4	2	1	2	1	4	1	2	3	4	2	3	1	4	2	2	2	3
5	2	2	5	4	2	4	2	3	4	5	5	2	5	5	4	5	5	3	5	5
6	3	2	4	2	3	2	4	1	2	1	4	2	2	1	1	2	2	4	2	4
7	3	3	3	2	2	2	2	5	4	3	5	5	3	5	2	5	2	5	4	4
8	2	3	4	2	4	1	4	2	2	3	1	2	2	1	1	2	2	1	4	3
9	1	3	2	1	1	4	3	3	2	1	2	3	2	4	4	3	3	2	1	2
10	5	5	2	4	5	3	2	2	5	5	4	3	5	5	2	2	4	5	4	5
11	4	3	1	4	2	2	1	3	2	2	3	3	4	4	2	4	1	4	4	2
12	5	5	5	4	5	2	5	2	2	2	5	4	5	2	5	5	3	2	2	3
13	2	3	2	2	2	1	4	1	2	2	2	3	3	2	4	4	4	3	1	4
14	3	2	4	2	2	4	4	1	2	4	1	2	2	4	2	1	2	3	4	3
15	2	5	3	3	2	5	3	2	2	5	4	3	5	5	2	3	2	2	2	4

Fuente: Muestra Piloto.

2. Prueba de Confiabilidad del Instrumento que evalúa la calidad educativa “ α ”
Alfa de Cronbach.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

α : Coeficiente de Confiabilidad

K: Número de ítems

S_i^2 : Varianza de cada ítem

S_t^2 : Varianza del total de ítems

Σ : Sumatoria

Cálculo de los datos:

$$K = 20 \qquad \sum S_i^2 = 33.324 \qquad S_t^2 = 161.114$$

Reemplazando:

$$\alpha = \frac{20}{20-1} \times \left(1 - \frac{33.324}{161.114} \right) = 0.835 > 0.70 \Rightarrow \text{Confiable}$$

CONFIABILIDAD SEGÚN ÍTEMS:

ÍTEMS	Confiabilidad alfa de Cronbach	ÍTEMS	Confiabilidad alfa de Cronbach
Ítem 1	0.828	Ítem 11	0.805
Ítem 2	0.823	Ítem 12	0.826
Ítem 3	0.848	Ítem 13	0.817
Ítem 4	0.820	Ítem 14	0.819
Ítem 5	0.823	Ítem 15	0.834
Ítem 6	0.843	Ítem 16	0.824
Ítem 7	0.847	Ítem 17	0.841
Ítem 8	0.832	Ítem 18	0.828
Ítem 9	0.816	Ítem 19	0.831
Ítem 10	0.819	Ítem 20	0.818

Fuente: Resultados obtenidos del SPSS Vrs. 25.0.

Anexo 5: constancia de confiabilidad



CONSTANCIA DE ASESORIA


Yo, EDUARDO YACHE CUENCA, Doctor en Estadística de la Universidad Nacional de Trujillo, hace CONSTAR que asesoró la confiabilidad estadística, de la Investigación Titulada:

**"CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD EDUCATIVA EN LA I.E. N°
80869 CONACHE, 2019"**

Siendo los resultados índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.899$ ($\alpha > 0.70$) para el instrumento que evalúa el clima institucional, y un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.835$ ($\alpha > 0.70$) para el instrumento que evalúa la calidad educativa, lo cual indica que los instrumentos que evalúan el clima institucional y la calidad educativa son confiables.

Se expide el presente para los fines convenientes.

Trujillo, 20 de Mayo del 2019.

 ASESORIA Y CONSULTORIA ESTADISTICA
SOLUCIONES
Dr YACHE CUENCA EDUARDO JAVIER
Colegio de Estadísticos del Perú COESPE 428
948889999 098310911

anexo 6: base de datos

N°	LIDERAZGO					MOTIVACIÓN					RECIPROCIDAD					PARTICIPACIÓN					CLIMA INSTITUCIONAL									
	1	2	3	4	5	Ptje	Nivel	6	7	8	9	10	Ptje	Nivel	11	12	13	14	15	Ptje	Nivel	16	17	18	19	20	Ptje	Nivel	Total	Nivel
1	4	3	4	4	3	18	Regular	2	4	4	4	3	17	Regular	2	5	4	3	2	16	Regular	5	2	4	5	1	17	Regular	68	Regular
2	2	2	5	5	5	19	Bueno	1	4	5	5	3	18	Regular	3	2	3	5	5	18	Regular	5	3	2	4	4	18	Regular	73	Regular
3	1	1	1	1	1	5	Deficiente	1	2	1	1	2	7	Deficiente	2	1	1	1	1	6	Deficiente	2	1	2	1	1	7	Deficiente	25	Deficiente
4	5	5	4	4	2	20	Bueno	4	2	4	5	5	20	Bueno	4	5	5	4	2	20	Bueno	4	4	4	4	5	21	Bueno	81	Bueno
5	2	2	2	5	2	13	Regular	4	2	1	1	5	13	Regular	2	3	4	1	2	12	Regular	2	2	1	2	4	11	Deficiente	49	Regular
6	2	3	1	5	1	12	Regular	3	1	3	2	2	11	Deficiente	4	1	4	1	2	12	Regular	3	1	1	2	4	11	Deficiente	46	Deficiente
7	5	2	3	2	4	16	Regular	4	3	4	1	4	16	Regular	3	5	2	2	2	14	Regular	1	5	5	4	1	16	Regular	62	Regular
8	5	3	5	2	2	17	Regular	5	2	3	4	2	16	Regular	4	3	3	2	4	16	Regular	4	3	3	2	4	16	Regular	65	Regular
9	4	2	5	5	3	19	Bueno	3	4	5	2	5	19	Bueno	4	5	3	3	3	18	Regular	3	3	5	5	3	19	Bueno	75	Bueno
10	5	5	5	2	2	19	Bueno	5	5	3	4	2	19	Bueno	5	4	3	5	2	19	Bueno	4	3	4	5	4	20	Bueno	77	Bueno
11	2	3	3	2	1	11	Deficiente	1	3	4	1	1	10	Deficiente	1	1	4	3	2	11	Deficiente	2	3	1	2	1	9	Deficiente	41	Deficiente
12	1	5	5	2	3	16	Regular	4	2	4	3	3	16	Regular	4	4	1	1	5	15	Regular	5	2	2	3	4	16	Regular	63	Regular
13	4	2	5	5	5	21	Bueno	5	5	5	2	5	22	Bueno	4	4	4	5	4	21	Bueno	5	4	5	4	4	22	Bueno	86	Bueno
14	1	2	1	1	1	6	Deficiente	1	2	2	1	1	7	Deficiente	3	3	2	1	1	10	Deficiente	1	1	1	1	3	7	Deficiente	30	Deficiente
15	1	2	3	2	1	9	Deficiente	1	1	2	1	3	8	Deficiente	3	4	2	1	1	11	Deficiente	1	2	2	2	2	9	Deficiente	37	Deficiente
16	4	2	3	5	1	15	Regular	3	3	2	4	2	14	Regular	3	3	3	2	2	13	Regular	1	3	4	3	2	13	Regular	55	Regular
17	4	1	2	4	3	14	Regular	2	3	1	2	5	13	Regular	3	3	5	1	1	13	Regular	1	1	4	5	2	13	Regular	53	Regular
18	3	2	1	3	2	11	Deficiente	3	2	2	1	2	10	Deficiente	4	1	4	1	1	11	Deficiente	4	1	1	1	3	10	Deficiente	42	Deficiente
19	1	1	1	5	3	11	Deficiente	1	1	2	2	4	10	Deficiente	1	3	4	1	2	11	Deficiente	3	2	1	2	1	9	Deficiente	41	Deficiente
20	1	1	5	1	5	13	Regular	3	5	2	2	1	13	Regular	1	4	1	4	3	13	Regular	3	3	4	1	1	12	Regular	51	Regular
21	3	3	2	2	1	11	Deficiente	1	2	2	3	3	11	Deficiente	1	4	1	1	4	11	Deficiente	2	3	3	1	1	10	Deficiente	43	Deficiente
22	4	1	4	3	5	17	Regular	4	3	2	4	4	17	Regular	2	2	3	5	4	16	Regular	4	3	5	3	1	16	Regular	66	Regular
23	3	1	3	4	3	14	Regular	3	4	2	1	3	13	Regular	5	2	1	4	1	13	Regular	1	1	3	5	3	13	Regular	53	Regular
24	4	5	3	5	1	18	Regular	5	5	1	4	2	17	Regular	3	2	5	5	2	17	Regular	1	2	5	5	4	17	Regular	69	Regular
25	2	1	1	1	3	8	Deficiente	1	1	3	1	1	7	Deficiente	4	1	2	1	2	10	Deficiente	2	1	1	2	2	8	Deficiente	33	Deficiente
26	2	2	3	2	1	10	Deficiente	3	1	2	1	1	8	Deficiente	1	4	1	1	4	11	Deficiente	1	2	2	2	2	9	Deficiente	38	Deficiente
27	4	4	2	1	4	15	Regular	4	4	2	1	3	14	Regular	2	4	3	4	1	14	Regular	1	3	5	4	1	14	Regular	57	Regular
28	2	5	2	5	2	16	Regular	2	4	1	3	4	14	Regular	5	2	1	4	2	14	Regular	2	4	1	4	4	15	Regular	59	Regular
29	5	1	5	2	5	18	Regular	5	5	1	2	5	18	Regular	5	4	2	3	3	17	Regular	5	5	3	2	2	17	Regular	70	Regular
30	2	5	2	5	2	16	Regular	3	3	4	2	4	16	Regular	3	2	2	2	5	14	Regular	1	4	1	5	4	15	Regular	61	Regular

N°	PERTINENCIA						EQUIDAD						EFICIENCIA						EFICACIA						RELEVANCIA						CALIDAD EDUCATIVA	
	1	2	3	4	Ptje	Nivel	5	6	7	8	Ptje	Nivel	9	10	11	12	Ptje	Nivel	13	14	15	16	Ptje	Nivel	17	18	19	20	Ptje	Nivel	Total	Nivel
1	3	5	5	1	14	Regular	2	5	4	3	14	Regular	2	5	1	5	13	Regular	2	4	5	4	15	Regular	4	4	2	3	13	Regular	69	Regular
2	4	4	5	1	14	Regular	1	5	5	4	15	Regular	5	3	1	5	14	Regular	5	1	4	5	15	Regular	3	2	5	5	15	Regular	73	Regular
3	1	1	2	1	5	Deficiente	1	1	1	2	5	Deficiente	1	1	1	1	4	Deficiente	1	2	2	1	6	Deficiente	1	1	1	1	4	Deficiente	24	Deficiente
4	4	3	5	5	17	Bueno	5	3	4	5	17	Bueno	4	5	4	3	16	Bueno	5	5	3	5	18	Bueno	4	5	4	4	17	Bueno	85	Bueno
5	1	4	2	4	11	Regular	5	2	1	3	11	Regular	1	4	2	4	11	Regular	2	4	5	1	12	Regular	2	3	4	2	11	Regular	56	Regular
6	1	3	4	5	13	Regular	1	3	4	5	13	Regular	4	2	4	3	13	Regular	4	5	1	4	14	Regular	3	4	3	3	13	Regular	66	Regular
7	4	3	2	1	10	Regular	5	1	1	3	10	Regular	2	4	3	2	11	Regular	4	3	3	2	12	Regular	1	4	3	3	11	Regular	54	Regular
8	1	3	2	2	8	Deficiente	1	3	2	3	9	Deficiente	1	3	3	2	9	Deficiente	2	1	3	3	9	Deficiente	1	2	3	3	9	Deficiente	44	Deficiente
9	4	5	4	2	15	Regular	5	4	3	4	16	Bueno	4	3	4	4	15	Regular	2	5	5	4	16	Bueno	5	2	5	3	15	Regular	77	Bueno
10	4	3	3	5	15	Regular	5	4	5	2	16	Bueno	4	5	4	2	15	Regular	3	5	4	5	17	Bueno	5	3	4	4	16	Bueno	79	Bueno
11	1	3	2	1	7	Deficiente	2	2	1	3	8	Deficiente	1	4	1	2	8	Deficiente	1	2	3	2	8	Deficiente	4	1	2	1	8	Deficiente	39	Deficiente
12	1	4	4	1	10	Regular	1	2	3	5	11	Regular	4	1	2	4	11	Regular	2	4	4	2	12	Regular	1	1	5	4	11	Regular	55	Regular
13	4	5	3	5	17	Bueno	4	5	5	5	19	Bueno	4	4	4	4	16	Bueno	4	5	5	5	19	Bueno	3	5	5	5	18	Bueno	89	Bueno
14	1	1	2	1	5	Deficiente	1	1	2	2	6	Deficiente	1	2	1	1	5	Deficiente	1	1	2	3	7	Deficiente	2	1	1	1	5	Deficiente	28	Deficiente
15	2	2	1	2	7	Deficiente	1	3	2	2	8	Deficiente	2	3	2	1	8	Deficiente	3	2	2	1	8	Deficiente	2	1	2	1	6	Deficiente	37	Deficiente
16	3	5	2	3	13	Regular	3	2	3	5	13	Regular	2	1	5	5	13	Regular	5	1	3	5	14	Regular	3	1	5	4	13	Regular	66	Regular
17	1	5	1	5	12	Regular	3	3	1	5	12	Regular	4	3	4	1	12	Regular	5	4	1	3	13	Regular	3	2	5	2	12	Regular	61	Regular
18	2	3	2	1	8	Deficiente	3	1	3	1	8	Deficiente	3	3	1	2	9	Deficiente	1	4	2	2	9	Deficiente	1	1	4	3	9	Deficiente	43	Deficiente
19	3	1	2	2	8	Deficiente	2	2	2	2	8	Deficiente	2	3	2	1	8	Deficiente	3	1	2	3	9	Deficiente	2	3	2	2	9	Deficiente	42	Deficiente
20	1	4	4	2	11	Regular	5	2	1	3	11	Regular	3	1	4	4	12	Regular	1	5	4	3	13	Regular	5	2	3	2	12	Regular	59	Regular
21	2	3	1	2	8	Deficiente	1	2	5	1	9	Deficiente	1	4	3	1	9	Deficiente	3	1	3	2	9	Deficiente	1	4	1	3	9	Deficiente	44	Deficiente
22	1	4	4	4	13	Regular	3	1	4	5	13	Regular	3	4	3	3	13	Regular	2	5	4	3	14	Regular	3	5	4	1	13	Regular	66	Regular
23	3	2	5	2	12	Regular	2	3	3	4	12	Regular	2	5	2	3	12	Regular	4	2	5	2	13	Regular	4	1	5	2	12	Regular	61	Regular
24	4	4	2	4	14	Regular	4	1	4	5	14	Regular	4	4	1	5	14	Regular	4	3	5	3	15	Regular	1	5	4	4	14	Regular	71	Regular
25	2	2	1	1	6	Deficiente	1	1	2	2	6	Deficiente	1	2	1	1	5	Deficiente	1	1	3	2	7	Deficiente	1	1	3	1	6	Deficiente	30	Deficiente
26	1	2	3	1	7	Deficiente	3	1	2	2	8	Deficiente	3	1	3	1	8	Deficiente	1	1	4	2	8	Deficiente	3	1	1	3	8	Deficiente	39	Deficiente
27	5	2	1	1	9	Deficiente	2	1	5	1	9	Deficiente	3	1	1	5	10	Regular	1	2	3	4	10	Regular	2	3	1	4	10	Regular	48	Regular
28	4	2	2	2	10	Regular	2	2	4	2	10	Regular	1	1	5	3	10	Regular	2	3	3	2	10	Regular	2	2	2	4	10	Regular	50	Regular
29	3	4	4	3	14	Regular	3	5	5	1	14	Regular	4	4	3	3	14	Regular	2	4	4	5	15	Regular	4	5	1	4	14	Regular	71	Regular
30	3	2	3	2	10	Regular	1	4	1	4	10	Regular	2	5	2	1	10	Regular	4	1	3	3	11	Regular	1	3	4	2	10	Regular	51	Regular

Anexo 7: validez a juicio de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD EDUCATIVA

N°	Dimensiones / Ítems	Coherencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Pertinencia								
01	Identifica y selecciona acciones para enfrentar problemas y oportunidades	✓		✓		✓		
02	Los docentes, padres de familia y estudiantes tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	✓		✓		✓		
03	Participa en la solución de problemas que afecten a la comunidad educativa	✓		✓		✓		
04	En qué medida al cumplir los objetivos, contribuye resolver los problemas.	✓		✓		✓		
Dimensión: Equidad								
05	El director y los docentes practican los valores sociales y laborales	✓		✓		✓		
06	Existe cooperación en el trabajo y sentido de equipo	✓		✓		✓		
07	Pienso que el trabajo colaborativo con mis colegas potencia el clima institucional	✓		✓		✓		
08	Existe buena relación interpersonal en la Institución	✓		✓		✓		
Dimensión: Eficiencia								
09	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	✓		✓		✓		
	Dimensión: Eficacia	Si	No	Si	No	Si	No	
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?	✓		✓		✓		
	Dimensión: Relevancia	Si	NO	SI	NO	SI	NO	
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.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. / Mg:

Ana María Chávez Torres

—
D.N.I.: _____ 45291493

Especialidad _____ del _____ validador:
Administración de la Educación

_____ 05 de Mayo del 2019

Ana María

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL

N°	Dimensiones / ítems	Coherencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Liderazgo								
01	El director se reúne con los trabajadores para tomar decisiones sobre aspectos del trabajo	✓		✓		✓		
02	El docente recibe oportunamente información sobre los objetivos de la institución educativa	✓		✓		✓		
03	Considera que las autoridades poseen la capacidad y habilidad para ejercer un buen liderazgo dentro de la I.E.	✓		✓		✓		
04	El director promueve la capacitación que se necesita.	✓		✓		✓		
05	Se hace seguimiento y control de las funciones del personal	✓		✓		✓		
Dimensión: motivación								
06	La I.E. proporciona incentivos que me estimulen a mejorar mi labor como docente	✓		✓		✓		
07	Me siento motivado con mi labor que realizo en la Institución Educativa	✓		✓		✓		
08	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento	✓		✓		✓		
09	La directora 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?	✓		✓		✓		

Dimensión: reciprocidad		Si	No	Si	No	Si	No
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 directora.	✓		✓		✓	
14	Muestra cordialidad en todo momento hacia sus compañeros de la institución educativa.	✓		✓		✓	
15	Recibe apoyo por parte de la comunidad educativa	✓		✓		✓	
Dimensión: participación		Si	No	Si	No	Si	No
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	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. / Mg:

Ana María Chávez Torres

—
D.N.I.: _____ 45291493

Especialidad _____ del _____ validador:
Administración de la Educación

_____ 05 de Mayo del 2019

Ana Helio

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD EDUCATIVA

N°	Dimensiones / ítems	Coherencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión: Pertinencia							
01	Identifica y selecciona acciones para enfrentar problemas y oportunidades	✓		✓		✓		
02	Los docentes, padres de familia y estudiantes tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	✓		✓		✓		
03	Participa en la solución de problemas que afecten a la comunidad educativa	✓		✓		✓		
04	En qué medida al cumplir los objetivos, contribuye a resolver los problemas.	✓		✓		✓		
	Dimensión: Equidad							
05	El director y los docentes practican los valores sociales y laborales	✓		✓		✓		
06	Existe cooperación en el trabajo y sentido de equipo	✓		✓		✓		
07	Pienso que el trabajo colaborativo con mis colegas potencia el clima institucional	✓		✓		✓		
08	Existe buena relación interpersonal en la Institución	✓		✓		✓		
	Dimensión: Eficiencia							
09	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	✓		✓		✓		
	Dimensión: Eficacia	Si	No	Si	No	Si	No	
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?	✓		✓		✓		
	Dimensión: Relevancia	Si	NO	SI	NO	SI	NO	
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.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. / Mg:

_____ *Pablo Paredes Díaz* _____

—
D.N.I: _____ *17 969492* _____

Especialidad _____ *[Signature]* del _____ validador:

_____ *20* de _____ *05* del 2019

_____ *[Signature]* _____
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL

N°	Dimensiones / ítems	Coherencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Liderazgo								
01	El director se reúne con los trabajadores para tomar decisiones sobre aspectos del trabajo	✓		✓		✓		
02	El docente recibe oportunamente información sobre los objetivos de la institución educativa	✓		✓		✓		
03	Considera que las autoridades poseen la capacidad y habilidad para ejercer un buen liderazgo dentro de la I.E.	✓		✓		✓		
04	El director promueve la capacitación que se necesita.	✓		✓		✓		
05	Se hace seguimiento y control de las funciones del personal	✓		✓		✓		
Dimensión: motivación								
06	La I.E. proporciona incentivos que me estimulen a mejorar mi labor como docente	✓		✓		✓		
07	Me siento motivado con mi labor que realizo en la Institución Educativa	✓		✓		✓		
08	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento	✓		✓		✓		
09	La directora 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?	✓		✓		✓		

Dimensión: reciprocidad		Si	No	Si	No	Si	No
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 directora.	✓		✓		✓	
14	Muestra cordialidad en todo momento hacia sus compañeros de la institución educativa.	✓		✓		✓	
15	Recibe apoyo por parte de la comunidad educativa	✓		✓		✓	
Dimensión: participación		Si	No	Si	No	Si	No
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	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

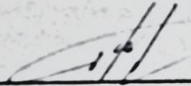
Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. / Mg:

Pablo Paredes Díaz

D.N.I: 17 969492

Especialidad



del

validador:

20 de 05 del 2019



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD EDUCATIVA

N°	Dimensiones / ítems	Coherencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión: Pertinencia							
01	Identifica y selecciona acciones para enfrentar problemas y oportunidades	✓		✓		✓		
02	Los docentes, padres de familia y estudiantes tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	✓		✓		✓		
03	Participa en la solución de problemas que afecten a la comunidad educativa	✓		✓		✓		
04	En qué medida al cumplir los objetivos, contribuye resolver los problemas.	✓		✓		✓		
	Dimensión: Equidad							
05	El director y los docentes practican los valores sociales y laborales	✓		✓		✓		
06	Existe cooperación en el trabajo y sentido de equipo	✓		✓		✓		
07	Pienso que el trabajo colaborativo con mis colegas potencia el clima institucional	✓		✓		✓		
08	Existe buena relación interpersonal en la Institución	✓		✓		✓		
	Dimensión: Eficiencia							
09	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	✓		✓		✓		
	Dimensión: Eficacia	Si	No	Si	No	Si	No	
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?	✓		✓		✓		
	Dimensión: Relevancia	Si	NO	SI	NO	SI	NO	
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.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

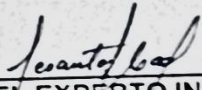
Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. / Mg:

Mg: Pesantes Casara Angelita Kemberligné

D.N.I.: 42998793

Especialidad del validador: Magíster en Educación

30 de Abril del 2019


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL

N°	Dimensiones / ítems	Coherencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Liderazgo								
01	El director se reúne con los trabajadores para tomar decisiones sobre aspectos del trabajo	✓		✓		✓		
02	El docente recibe oportunamente información sobre los objetivos de la institución educativa	✓		✓		✓		
03	Considera que las autoridades poseen la capacidad y habilidad para ejercer un buen liderazgo dentro de la I.E.	✓		✓		✓		
04	El director promueve la capacitación que se necesita.	✓		✓		✓		
05	Se hace seguimiento y control de las funciones del personal	✓		✓		✓		
Dimensión: motivación								
06	La I.E. proporciona incentivos que me estimulen a mejorar mi labor como docente	✓		✓		✓		
07	Me siento motivado con mi labor que realizo en la Institución Educativa	✓		✓		✓		
08	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento	✓		✓		✓		
09	La directora 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?	✓		✓		✓		

Dimensión: reciprocidad		Si	No	Si	No	Si	No
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 directora.	✓		✓		✓	
14	Muestra cordialidad en todo momento hacia sus compañeros de la institución educativa.	✓		✓		✓	
15	Recibe apoyo por parte de la comunidad educativa	✓		✓		✓	
Dimensión: participación		Si	No	Si	No	Si	No
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	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Corrección del género directivo

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. / Mg:

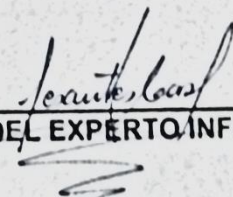
Mg: Angelita Kemberligna Pesantes Casana

D.N.I: 42998793

Especialidad del validador:

Magister en Educación

30 de Abril del 2019


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD EDUCATIVA

N°	Dimensiones / ítems	Coherencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión: Pertinencia							
01	Identifica y selecciona acciones para enfrentar problemas y oportunidades	✓		✓		✓		
02	Los docentes, padres de familia y estudiantes tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	✓		✓		✓		
03	Participa en la solución de problemas que afecten a la comunidad educativa	✓		✓		✓		
04	En qué medida al cumplir los objetivos, contribuye resolver los problemas.	✓		✓		✓		
	Dimensión: Equidad							
05	El director y los docentes practican los valores sociales y laborales	✓		✓		✓		
06	Existe cooperación en el trabajo y sentido de equipo	✓		✓		✓		
07	Pienso que el trabajo colaborativo con mis colegas potencia el clima institucional	✓		✓		✓		
08	Existe buena relación interpersonal en la Institución	✓		✓		✓		
	Dimensión: Eficiencia							
09	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	✓		✓		✓		
	Dimensión: Eficacia	Si	No	Si	No	Si	No	
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?	✓		✓		✓		
	Dimensión: Relevancia	Si	NO	SI	NO	SI	NO	
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.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (✓) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

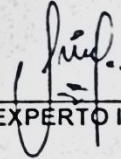
Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. / Mg:

JOSÉ CARLOS GAMBOA AVILA

D.N.I: 41140994

Especialidad del validador: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

10 de 05 del 2019



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL

N°	Dimensiones / ítems	Coherencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Liderazgo								
01	El director se reúne con los trabajadores para tomar decisiones sobre aspectos del trabajo	✓		✓		✓		
02	El docente recibe oportunamente información sobre los objetivos de la institución educativa	✓		✓		✓		
03	Considera que las autoridades poseen la capacidad y habilidad para ejercer un buen liderazgo dentro de la I.E.	✓		✓		✓		
04	El director promueve la capacitación que se necesita.	✓		✓		✓		
05	Se hace seguimiento y control de las funciones del personal	✓		✓		✓		
Dimensión: motivación								
06	La I.E. proporciona incentivos que me estimulen a mejorar mi labor como docente	✓		✓		✓		
07	Me siento motivado con mi labor que realizo en la Institución Educativa	✓		✓		✓		
08	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento	✓		✓		✓		
09	La directora 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?	✓		✓		✓		

Dimensión: reciprocidad		Si	No	Si	No	Si	No
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 directora.	✓		✓		✓	
14	Muestra cordialidad en todo momento hacia sus compañeros de la institución educativa.	✓		✓		✓	
15	Recibe apoyo por parte de la comunidad educativa	✓		✓		✓	
Dimensión: participación		Si	No	Si	No	Si	No
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	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (✓) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

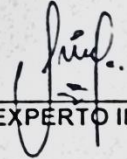
Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. / Mg:

JOSÉ CARLOS GAMBOA AVILA

D.N.I: 41140994

Especialidad del validador: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

10 de 05 del 2019



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD EDUCATIVA

N°	Dimensiones / Items	Coherencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión: Pertinencia							
01	Identifica y selecciona acciones para enfrentar problemas y oportunidades	✓		✓		✓		
02	Los docentes, padres de familia y estudiantes tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	✓		✓		✓		
03	Participa en la solución de problemas que afecten a la comunidad educativa	✓		✓		✓		
04	En qué medida al cumplir los objetivos, contribuye resolver los problemas.	✓		✓		✓		
	Dimensión: Equidad							
05	El director y los docentes practican los valores sociales y laborales	✓		✓		✓		
06	Existe cooperación en el trabajo y sentido de equipo	✓		✓		✓		
07	Pienso que el trabajo colaborativo con mis colegas potencia el clima institucional	✓		✓		✓		
08	Existe buena relación interpersonal en la Institución	✓		✓		✓		
	Dimensión: Eficiencia							
09	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	✓		✓		✓		
	Dimensión: Eficacia	Si	No	Si	No	Si	No	
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?	✓		✓		✓		
	Dimensión: Relevancia	Si	NO	SI	NO	SI	NO	
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.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (✓) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. / Mg:

Wilmer Alberto Rebaza Lujan

D.N.I.: 18055870

Especialidad

del

validador:

Magister en Educación y Gestión

30 de Abril del 2019



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL

N°	Dimensiones / Items	Coherencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión: Liderazgo								
01	El director se reúne con los trabajadores para tomar decisiones sobre aspectos del trabajo	✓		✓		✓		
02	El docente recibe oportunamente información sobre los objetivos de la institución educativa	✓		✓		✓		
03	Considera que las autoridades poseen la capacidad y habilidad para ejercer un buen liderazgo dentro de la I.E.	✓		✓		✓		
04	El director promueve la capacitación que se necesita.	✓		✓		✓		
05	Se hace seguimiento y control de las funciones del personal	✓		✓		✓		
Dimensión: motivación								
06	La I.E. proporciona incentivos que me estimulen a mejorar mi labor como docente	✓		✓		✓		
07	Me siento motivado con mi labor que realizo en la Institución Educativa	✓		✓		✓		
08	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento	✓		✓		✓		
09	La directora 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?	✓		✓		✓		

Dimensión: reciprocidad		Si	No	Si	No	Si	No
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 directora.	✓		✓		✓	
14	Muestra cordialidad en todo momento hacia sus compañeros de la institución educativa.	✓		✓		✓	
15	Recibe apoyo por parte de la comunidad educativa	✓		✓		✓	
Dimensión: participación		Si	No	Si	No	Si	No
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	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (✓) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. / Mg:

Wilmer Alberto Rebaza Lujan

D.N.I: 18055870

Especialidad

del

validador:


Magister en Educación y Gestión

30 de Abril del 2019



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Anexo 8: constancia de aplicación de instrumento

 UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 01
EL PORVENIR
I.E. 80869 Alm. MIGUEL GRAU SEMINARIO
CONACHE – LAREDO
"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"

CONSTANCIA



EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 80869 "ALMIRANTE MIGUEL GRAU SEMINARIO" DEL CASERÍO CONACHE-DISTRITO LAREDO – TRUJILLO QUE SUSCRIBE,

HACE CONSTAR:

Que, doña: LIZBETH YASABELLA QUILICHE BALTODANO con DNI 46165019 ha APLICADO, en nuestra institución educativa, los instrumentos de recojo de información del trabajo de investigación titulado CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD EDUCATIVA.

Se expide el presente a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Conache, 16 de julio de 2019.



Dr. Walter T. Chavarry Carahuanay
DIRECTOR

Clima Institucional y su relación con la calidad educativa en la Institución Educativa N° 80869-Conache, 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	8%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	docplayer.es Fuente de Internet	2%
4	www.scribd.com Fuente de Internet	1%
5	web.ua.es Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	1%
7	www.clubensayos.com Fuente de Internet	1%
8	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1%

9	documents.tips Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	significado.net Fuente de Internet	<1 %
12	gerenciaymercadeo2016.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
14	www.scoop.it Fuente de Internet	<1 %
15	bloglorenagutierrez724.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
16	www.icfes.gov.co Fuente de Internet	<1 %
17	dspace.utpl.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
18	mriuc.bc.uc.edu.ve Fuente de Internet	<1 %
19	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
20	pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

21	e-spacio.uned.es Fuente de Internet	<1 %
22	www.red-u.org Fuente de Internet	<1 %
23	www.oalib.com Fuente de Internet	<1 %
24	www.seccion37.com.mx Fuente de Internet	<1 %
25	(António José Guedes, Carla Serrão, Fernando Diogo, Maria José Araújo, Paulo Delgado, Sofia Veiga, Sílvia Barros and Teresa Martins). "Pedagogia / educação Social: teorias práticas: espaços de investigação, formação e ação", Repositório Aberto da Universidade do Porto, 2014. Publicación	<1 %
26	docslide.us Fuente de Internet	<1 %
27	www.ilo.int Fuente de Internet	<1 %
28	www.adimad.org Fuente de Internet	<1 %
29	www.escolademaestros.info Fuente de Internet	<1 %
30	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %