



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Clima institucional y calidad educativa en instituciones
educativas públicas del distrito de Cortegana, Región Cajamarca
– 2024**

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

AUTOR:

Lozano Cotrina, Segundo Manuel (orcid.org/0009-0002-3119-8083)

ASESORES:

Dr. Cordova Garcia, Ulises (orcid.org/0000-0002-0931-7835)

Mg. Romani Alliende, Freddy Gamaniel (orcid.org/0000-0002-1054-6715)

Dr. Garro Aburto, Luzmila Lourdes (orcid.org/0000-0002-9453-9810)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2024

Dedicatoria

A mis padres: Manuel Lozano Guevara y Donatila Cotrina Chávez por todo su apoyo incondicional en cada paso que doy en la búsqueda de ser mejor persona y profesional.

Agradecimiento

En primer lugar, doy infinitamente gracias a Dios, por haberme dado fuerza y valor para culminar esta etapa de mi vida.

A mi asesor Dr. Ulises Cordova García por su constancia, paciencia y profesionalismo al guiarme en este presente estudio.

Y gracias a todos los que me brindaron su ayuda incondicional en la elaboración este proyecto.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CORDOVA GARCIA ULISES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Clima institucional y calidad educativa en instituciones educativas públicas del distrito de Cortegana, Región Cajamarca – 2023", cuyo autor es LOZANO COTRINA SEGUNDO MANUEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 10 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CORDOVA GARCIA ULISES DNI: 06658910 ORCID: 0000-0002-0931-7835	Firmado electrónicamente por: UCOROVAG el 03- 01-2024 15:16:55

Código documento Trilce: TRI - 0690596





ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LOZANO COTRINA SEGUNDO MANUEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima institucional y calidad educativa en instituciones educativas públicas del distrito de Cortegana, Región Cajamarca – 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
SEGUNDO MANUEL LOZANO COTRINA DNI: 41308606 ORCID: 0009-0002-3119-8083	Firmado electrónicamente por: SLOZANOCO4 el 10- 12-2023 19:18:36

Código documento Trilce: TRI - 0690598



Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3. 2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Frecuencias descriptivas: Clima institucional y sus dimensiones	25
Tabla 2	Frecuencias descriptivas: Calidad educativa y sus dimensiones	26
Tabla 3	Prueba de normalidad de los datos	27
Tabla 4	Rho de Spearman para el cruce entre clima institucional y calidad educativa	28
Tabla 5	Rho de Spearman para el cruce entre clima institucional y planificación estratégica	28
Tabla 6	Rho de Spearman para el cruce entre clima institucional y formación integral	29
Tabla 7	Rho de Spearman para el cruce entre clima institucional y soporte pedagógico	30
Tabla 8	Rho de Spearman para el cruce entre clima institucional y resultados	30

Índice de figuras

Figura 1	Niveles de la variable Clima institucional y sus dimensiones	25
Figura 2	Niveles de Calidad educativa y sus dimensiones	26

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima institucional y calidad educativa en instituciones educativas públicas del distrito de Cortegana, Región Cajamarca – 2023. La metodología aplicada fue de tipo básica-descriptiva-correlacional, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, la población lo conformaron 63 docentes. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario con una escala de Likert. Se consideró 20 ítems para la variable Clima institucional y 33 ítems para la variable calidad educativa. Dichos instrumentos fueron validados por el juicio de tres expertos en el tema de investigación.

Los resultados indicaron que el clima institucional y la calidad educativa tienen una correlación significativa Rho de Spearman 0,876 y un p valor igual a $0,000 < 0,05$. En ese sentido, se rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alterna, es decir, ambas variables están relacionadas, de modo que, al incrementarse los valores del clima institucional se observa un incremento de la calidad educativa. Se recomienda el desarrollo de talleres híbridos sobre clima institucional, y dado que existe un alto porcentaje de escuelas unidocentes en el distrito de Cortegana, se recomienda organizarlos por redes educativas para el trabajo de talleres ya que esto favorecerá la calidad educativa.

Palabras clave: Clima institucional, comunicación, motivación, calidad educativa, gestión estratégica.

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between the institutional climate and educational quality in public educational institutions in the district of Cortegana, Cajamarca Region - 2023. The methodology applied was basic-descriptive-correlational, with a quantitative approach and non-experimental design, the population was made up of 63 teachers. For data collection, the survey technique was used and the instrument was the questionnaire with a Likert scale. 20 items were considered for the institutional climate variable and 33 items for the educational quality variable. These instruments were validated by the judgment of three experts on the research topic.

The results indicated that the institutional climate and educational quality have a significant correlation Spearman's Rho 0.876 and a p value equal to $0.000 < 0.05$. In that sense, the null hypothesis was rejected and the alternative hypothesis was accepted, that is, both variables are related, so that, as the values of the institutional climate increase, an increase in educational quality is observed. The development of hybrid workshops on institutional climate is recommended, and given that there is a high percentage of single-teacher schools in the Cortegana district, it is recommended to organize them through educational networks for workshop work since this will favor educational quality.

Keywords: Institutional climate, communication, motivation, educational quality, strategic management.

I. INTRODUCCIÓN

Entre los factores del aprendizaje en los estudiantes, el clima institucional se ha venido considerando como decisivo en la implementación de proyectos e intervenciones educativas. A nivel mundial, el clima institucional se caracteriza por una serie de dificultades, según un reciente informe publicado por la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2022) el 25% de los empleados de todo el mundo se sienten valorados, lo cual causa insatisfacción y deterioro del clima institucional. Además, el estudio encontró que el clima institucional deficiente está asociado con una serie de problemas, como la baja productividad, el absentismo laboral y la alta rotación de personal. Asimismo, según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, Unesco (2021) las principales problemáticas del clima institucional que se presentan en diversas instituciones educativas de educación básica tienen que ver con los conflictos, el escaso trabajo del equipo, baja participación y escaso compromiso de padres de familia y desmotivación de escolares, y encabezando esta lista, la falta de liderazgo.

En este sentido, la Unesco (2022) señaló que los líderes escolares deben ser capaces de crear una visión compartida para la escuela, que visiona, e inspire a quienes conforman los agentes educativos de la escuela, siendo actores participantes activos y convencidos de los ideales transformadores de la organización escolar, desarrollando una cultura de aprendizaje, que promueva la innovación y el cambio, así como, evaluar la creación de un ambiente de trabajo más favorable o positivo, que sea seguro y adecuado o propicie el aprendizaje. De acuerdo a lo anterior, la falta de liderazgo genera, un clima institucional negativo, caracterizado por, la presencia situaciones conflictivas entre integrantes de las entidades educativas, tales como, falta de colaboración entre el cuerpo de docentes, niveles de baja participación de los progenitores y desmotivación de los discentes generando una inadecuada calidad educativa.

En relación, a la calidad educativa, se trata de un constructo complejo que está referido a la posibilidad y capacidades que dispone un determinado sistema educativo para facilitar el logro de habilidades, conocimientos y valores en los estudiantes, lo cual conduce a su óptimo desarrollo integral, es decir, aquello que

necesitan para continuar desarrollándose como personas a lo largo de toda la vida. ONU (2020) planteó que, si bien la calidad educativa se entiende con diferentes prioridades en cada región o territorio, sin embargo, hay tres componentes básicos que parecen ser no negociables, la equidad de acceso con resultados concretos, la necesidad de relevancia y la satisfacción de derechos de los estudiantes.

A nivel nacional, en tiempos recientes, diversas evaluaciones del Ministerio de Educación (Minedu, 2017) han mostrado, el comportamiento del clima escolar de modo que se puede representar como un elemento que contribuye a predecir de manera consistente e importante al éxito de la escolaridad de los discentes y coincidentemente, también, de la gestión educativa. Al respecto Aucca et al. (2021); More y Morey, (2021) entre otros autores han señalado la relevancia del clima institucional en el trabajo pedagógico, la percepción de mejoría de la comunicación interna, así como la generación de condiciones para la promoción de la acción organizada y participativa de progenitores de los estudiantes, para el trabajo en equipo, entre otros. Es decir, se viene mostrando evidencia acerca de la relevancia del clima institucional como factor del aprendizaje en las escuelas.

Sin embargo, a partir de la revisión de la evidencia se ha podido encontrar que, los problemas acerca del clima escolar a nivel nacional tienen causas internas y externas a la institución escolar. Las problemáticas de origen interno son aquellas que se originan dentro de la escuela misma, entre ellas se encuentran las siguientes, falta de liderazgo, caracterizándose que, en muchas escuelas peruanas, los líderes escolares no manejan adecuadamente las competencias requeridas para desarrollar un liderazgo efectivo. En este sentido, según Velásquez (2023) en relación a las situaciones conflictivas que se presentan en el interior de los integrantes de una entidad educativa, pueden darse, tanto entre docentes, colegiales, tutores, y/o progenitores de los estudiantes, lo cual contribuye a generar un ambiente de desconfianza y tensión que termina afectando al clima institucional. Asimismo, se reportó, muy baja o insuficiente participación de quienes brindan el soporte a sus hijos desde casa, ya que éstos, no se sienten involucrados en la escolaridad de sus menores hijos. Y

finalmente, se halló que la indisciplina por parte de los escolares generó dificultades en el aprendizaje y el clima de trabajo en la escuela.

En cuanto a la problemática de origen externo, está relacionado con aquellos factores que se originan fuera de la escuela, pero que afectan su clima institucional (Távora, 2021). Entre ellos se encuentran las siguientes, pobreza y desigualdad que dificulta las posibilidades de acceder a una calidad educativa que, unida a la carencia de las condiciones físicas, materiales, soporte moral, afectivo y académico, no logren generar expectativas de los discentes y sus progenitores. En las escuelas ubicadas en ámbitos de pobreza y desigualdad, los estudiantes suelen enfrentar mayores dificultades para aprender y desarrollarse, en las condiciones geográficas del Perú, esta situación se presenta en gran medida, sobre todo en las provincias del interior, zonas de educación intercultural bilingüe o comunidades andinas o amazónicas. Un segundo factor externo es la violencia, tanto en la escuela como en la comunidad, expresado en violencia verbal y física, la misma que contribuye a generar un ambiente de inseguridad y miedo que afecte al clima institucional (Balarin et al., 2022). En conjunto estos factores también contribuyen a una reducción de la calidad educativa. Y un tercer factor externo es la falta de recursos educativos y humanos, tales como infraestructura, materiales educativos, equipamiento, tecnología y personal calificado de servicios educativos complementarios (psicólogos educativos, asistencia social, personal administrativo) sobre todo en las escuelas más alejadas o pequeñas, todo ello, dificulta el pleno desarrollo de un armonioso ambiente o clima educativo positivo, repercutiendo significativamente en la calidad educativa (Eguren y Belaunde, 2021).

En el Perú, la calidad educativa es una preocupación constante, ya que se ha demostrado que la población estudiantil peruana presenta escasos niveles de aprendizaje en comparación con sus pares de otros países. Entre las principales dificultades de la calidad pueden mencionarse, la falta de recursos como infraestructura, materiales educativos y personal calificado, puede dificultar el aprendizaje de los escolares; la desigualdad en las posibilidades de acceder a una educación, tanto en términos de mejores cualidades como de cantidad; la indisciplina de los estudiantes que puede dificultar el aprendizaje y el clima de

trabajo en la escuela; la falta de compromiso de los docentes que contribuye al retraso de los procesos pedagógicos e institucionales (Cuenca y Urrutia, 2019).

En el ámbito local o institucional el clima institucional es caracterizado por relaciones de verticalidad, aislamiento docente y poca participación de actores sociales y padres de familia, esto en parte por la misma realidad del distrito de Cortegana, el mismo que según Minedu (2022) tiene un 100% de escuelas primarias rurales, siendo el 33% son de tipo unidocente, 62% multigrado y sólo el 5% son polidocente completo. Estos resultados unidos a la dispersión y escasos niveles de comunicación entre docentes, generan condiciones de aislamiento en los docentes y estudiantes, lo cual se refleja en un clima escolar con poca participación.

El referido conjunto de condiciones, que se dan en el distrito de Cortegana de la Provincia de Celendín, Región Cajamarca, también tiene confluencia con moduladores que contribuyen al continuo deterioro de condiciones de calidad educativa, entre ellos, la gestión y planificación escolar, así como la desactualización de los programas y planes de desarrollo educativo o proyectos escolares, lo cual no permite direccionar el rumbo de las instituciones educativas, asimismo, se observan deficiencias en el trabajo pedagógico de aula, acrecentado por las condiciones de aislamiento y dispersión de las escuelas, tales como, disponibilidad o acceso a la diversidad de recursos de aprendizaje para los escolares y nuevamente bajos resultados de logros de aprendizaje de la población estudiantil. Al respecto el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (Ceplan, 2023) reportó que, en el distrito de Cortegana, sólo el 25% de estudiantes de segundo grado de primaria alcanza el nivel esperado en Lógico matemática y el 5% en 4to grado, mientras que, en comprensión lectora, el 9% y 7% respectivamente.

En el contexto de las dificultades mencionadas anteriormente, se planteó la siguiente interrogante de investigación, ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y calidad educativa en instituciones educativas públicas del distrito de Cortegana, Región Cajamarca – 2023? así también, se definieron las siguientes sub interrogantes o problemas específicos, ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la gestión estratégica; la formación integral; el soporte y

recursos para el proceso pedagógico y los resultados en instituciones educativas públicas del distrito de Cortegana, Región Cajamarca – 2023?

Con referencia a los elementos de la justificación teórica, para el presente estudio se realizó, una consulta en fuentes de información actualizada correspondiente a diversos artículos científicos, pesquisas de investigación referidos a las dos variables que comprende el estudio. En este sentido, para la revisión de bibliografía se han consultado una diversidad de fuentes académicas de relevancia, tales como, estudios previos, que han ido señalando diversas maneras en que ha venido siendo estudiada la relación y se ha registrado, sentido directo, así como significancia estadística que vincula estos dos conceptos. Estos estudios han encontrado que un clima institucional positivo puede contribuir a mejorar la calidad educativa, mientras que un clima institucional negativo retroactúa sobre la calidad educativa generando impacto negativo en las dimensiones de la calidad educativa.

En cuanto a la justificación práctica, los resultados serán útiles como diagnóstico de las variables y podrían ser utilizados para implementar planes o programas de intervención en escuelas del distrito de Cortegana, así como para los directores y/o tutores quienes pueden utilizar como insumo para la intervención escolar y referencia para sus propios diagnósticos educativos. Finalmente, en cuanto a la justificación de la parte metodológica, en el presente informe, se utilizó el método científico, que es un proceso sistemático orientado a la generación de conocimiento. Este método implica la observación empírica, planeamiento de hipótesis, recolectar y analizar datos y formular las conclusiones.

El objetivo general de la presente pesquisa fue determinar la relación entre el clima institucional y calidad educativa en instituciones educativas públicas. Así mismo, en cuanto a los objetivos secundarios o específicos fueron, determinar la relación entre el clima institucional y la gestión estratégica, la formación integral, el soporte y recursos para el proceso pedagógico, los resultados en instituciones educativas públicas. También se formuló como hipótesis general de investigación, existe relación significativa entre el clima institucional y calidad educativa en instituciones educativas públicas. Y como hipótesis específicas,

existe relación significativa, entre el clima institucional y la gestión estratégica, formación integral, soporte y recursos para el proceso pedagógico, los resultados en instituciones educativas públicas.

II. MARCO TEÓRICO

El conjunto de evidencia sobre las variables de estudio se ha basado en la búsqueda de fuentes internacionales y nacionales. Con respecto a la evidencia internacional se ha tenido en cuenta artículos científicos, scopus de revistas indexadas así como trabajos de investigación de posgrado y otros trabajos académicos. En este sentido, como referencia de investigación se citó a Zhao (2023) quién buscó la comparación entre las percepciones de los docentes estadounidenses, chinos y finlandeses. Los resultados revelaron patrones variados de diferencias interculturales entre países, ya que más de la mitad de los docentes percibieron un clima escolar moderado y menos deseado.

También, Chen (2023) en su estudio sobre el impacto del clima institucional, con el objetivo de examinar los efectos de esta variable y los recursos, en particular lo relacionado a escasez de personal y escasez de recursos que contribuyan a la satisfacción del trabajo en los directores de escuelas. Con este motivo se planteó un enfoque cuantitativo. Este estudio estableció un modelo que detalla las asociaciones entre el clima y los recursos escolares y la satisfacción laboral del director mediada por estrés y carga de trabajo. En cuanto a los resultados se halló, que en general un 80% de docentes tienen una percepción alta o muy alta del clima escolar. Asimismo, también es más alto en el nivel primaria: se ubica 10 % por encima del secundario.

Lo que se observa en los trabajos anteriores es la variabilidad del clima institucional en las escuelas, en parte por las diferencias culturales, y factores de liderazgo, organización y gestión, asimismo existe evidencia que en los docentes de nivel primaria existe una percepción mayor de dicha variable en relación a sus pares del nivel secundaria. En ambos estudios se señala que clima institucional tiene un aporte esencial para el éxito y los procesos internos en las organizaciones. Un clima institucional positivo contribuye a crear un entorno de

trabajo productivo y saludable, en el cual los trabajadores o empleados perciben un mayor estado de motivación y compromiso con su trabajo

De igual manera, De Stasio et al. (2020) realizó un estudio transversal donde examinó un modelo que fue diseñado para avanzar en la comprensión de la interacción entre variables subjetivas de docentes y la percepción de adecuación al clima institucional de escuelas preescolares públicas italianas. Se halló que la compasión y la felicidad subjetiva tienen un efecto total positivo directo sobre el compromiso laboral. Se halló que la media de clima escolar es 14,93 (sd = 3,88) es decir, un nivel bajo con relación a las otras variables medidas. Se concluyó que la asociación entre el compromiso y clima laboral está mediada por el papel de las estrategias proactivas. Este antecedente es relevante para el presente estudio ya que considera al clima institucional como una variable subjetiva y la percepción que tienen los docentes en referencia a esta variable muestra poca dispersión.

Así también, Ariza (2023) en este trabajo se analizó los sistemas educativos del ámbito suramericano, situándolo desde una perspectiva amplia de acreditación de la calidad educativa, identificándose una diversidad de elementos compartidos y otros de naturaleza exclusiva, así como, oportunidades para la mejora y fortalezas. Dicho estudio tuvo el propósito de identificar buenas prácticas en la praxis de políticas públicas. Se encontró que en el 100% de países considerados se constituyó un sistema nacional de acreditación. Se concluyó además, que, aún es complicado proponer un sistema de acreditación de calidad generalizado en el ámbito sudamericano, que pueda satisfacer gran parte de los intereses de las naciones e instituciones implicadas, ya que muestran una variada heterogeneidad, en este sentido, se recomendó iniciar con acciones concretas que permitan ir consolidando una cultura educativa de calidad en la región, que vaya entendiendo que la acreditación y aquellos procesos asociados a la mejora del servicio y la calidad educativa se consoliden desde una mirada holística y sistémica en vez de hacerlo de manera puntual.

De igual forma, Mejía y Merchán (2023) en su estudio, con la finalidad de establecer a través del análisis de incidencia en creatividad de la gestión educativa frente a los actuales desafíos que señalan los estándares de calidad

para la población escolar, orientados a la mejora de resultados académicos, bajo el soporte de capacitación de docentes y administrativos en técnicas actualizadas. Dicho estudio adoptó metodológicamente el enfoque que cuantifica las observaciones, así también, en referencia al tipo de indagación, fue básico con un diseño descriptivo-correlacional. Se encontró que, 45% de docentes considera necesario diagnosticar los procesos internos de la escuela para que estén alineados y puedan contribuir en la mejora de del logro de nuevas habilidades de aprendizaje, actitudes ante situaciones de dilemas, conocimientos contextualizados y la mejora de prácticas pedagógicas en el ejercicio áulico. Asimismo, más de la mitad (52% de docentes) consideró que el uso de estrategias activas son un procedimiento valioso que permite el logro de estándares educativos en calidad educativa. También un 85% consideró demandan perfeccionamiento y actualización sobre todo en, metodologías activas para fortalecer el desarrollo de capacidades y estrategias cognitivas y metacognitivas en los estudiantes.

A similitud de lo señalado en el clima institucional, en esta variable tampoco se muestran resultados homogéneos, ya que existe una diversidad de formas de abordar la calidad educativa, y las necesidades también son distintas, procesos internos de la escuela, poco uso de estrategias activas, estrategias de evaluación, entre otros y en diferentes medidas. Esto refuerza la tendencia a seguir analizando casos, y desarrollar propuestas de intervención con el objeto de alcanzar niveles adecuados de calidad.

Del mismo modo, Ochoa et al. (2021) en su artículo sobre calidad educativa con el objetivo de señalar rasgos, atributos o aspectos relevantes y controvertidos acerca de esta variable, trabajando en centros escolares de diferentes naciones. Planteó un estudio descriptivo, y en su revisión de diversas fuentes de la literatura, determinó un valor de 45% de reportes o contribuciones relacionadas a calidad educativa se refieren a la educación primaria o secundaria. Asimismo, concluyó que, la calidad educativa en el ámbito sudamericano, guarda relación con el factor docente y su participación como agente de la calidad educacional. Es decir, el docente aparece como un factor clave de la calidad educativa, tal como lo confirman diversos estudios. Este

estudio corrobora lo que se viene hallando, en cuanto a la alta variabilidad en los resultados hallados sobre calidad, ya que, dada su vinculación con las políticas públicas, termina siendo una variable asociada a las decisiones de orden nacional, regional e institucional y demanda el compromiso de los agentes o decisores en las instancias de gestión educativa.

Asimismo, Honingh (2020) realizó un estudio con el propósito de sistematizar la evidencia empírica relevante sobre la relación de los consejos escolares y la calidad educativa. Encontró que las juntas escolares tienen una posición central en la gobernanza educativa, pues deben garantizar la calidad, controlar los resultados e intervenir si es necesario. Asimismo, sólo en el 6% de estudios, la calidad educativa se operacionaliza como los resultados de los exámenes o las puntuaciones de las pruebas estandarizadas y también la satisfacción o bienestar de los estudiantes como variable dependiente. Se concluyó que existe un fuerte enfoque en los logros de los alumnos como el indicador más accesible y mensurable de la mejora cualitativa de la educación, en este caso se priorizó los resultados educativos como un indicador más sensible de la calidad educativa, el mismo que se recoge en muchas propuestas de medición que han implementado los sistemas educativos.

Para el presente estudio es relevante este antecedente, toda vez que, introduce un conjunto de prácticas y actividades entre los actores de la entidad educativa, por medio de los consejos escolares en el debate y aportes para la mejoría de las condiciones de calidad educativa y se enfatiza, sobre todo, en la importancia de los logros de aprendizaje o resultados como dimensión de la calidad educativa.

Del mismo modo, Skedsmo y Gerhard (2019) con la finalidad de presentar una recopilación actualizada de estudios sobre enfoques basados en la metodología descendente, de arriba hacia abajo y ascendente, de abajo hacia arriba para superar las brechas determinadas en la calidad de la educación, así como sus consecuencias previstas y no deseadas, se centró en enfoques y modelos para mejorar la enseñanza y la práctica escolar en general, incluso en escuelas de zonas socialmente desfavorecidas. Además, se abordó la importancia de involucrar las perspectivas de los profesionales en tales enfoques,

al igual que las cuestiones relacionadas con la validez de los instrumentos en diferentes contextos educativos y las posibles consecuencias que el bajo rendimiento puede tener para el clima escolar. Asimismo, las relaciones con docentes de bajo rendimiento donde en un alto porcentaje traen consecuencias inmediatas de sus pares y sobre el clima escolar, la colaboración en equipo y las formas en que se espera que los líderes escolares manejen estas situaciones son factores importantes en las consideraciones de los docentes sobre si hablar o permanecer en silencio sobre este tipo de incidentes.

En relación al antecedente anterior, resulta importante considerar que las condiciones de exclusión social o desventajas de dispersión y aislamiento como es el caso de las escuelas consideradas en el distrito de Cortegana. Así mismo, se considera valioso el aporte metodológico ascendente y descendente, sobre todo, para ir mejorando la implementación de programas y mayor desarrollo de la calidad en la educación pública de las escuelas de primaria.

En la búsqueda de antecedentes nacionales se consideraron fuentes confiables, entre ellas, revistas indexadas, y bases de datos científicas y repositorios institucionales de universidades del Perú, hallándose, tesis de investigación, artículos científicos, entre otros. Asimismo, esta búsqueda fue sistemática, ya que sólo se consideró tesis con nivel de maestría. Entre los cuales se citaron a Cayao (2022) quien hizo un estudio con la finalidad de establecer la relación entre las variables clima escolar y desempeño de los docentes en el ámbito escolar. Este estudio fue teórico, el tipo de estudio fue básico, cuyo enfoque asumido fue positivista-cuantitativo y además correlacional. Se halló que el 22,58% de personal docente considera que el nivel del clima institucional es muy bueno y un 61,29% que es bueno. El resultado final confirmó la existencia de relación positiva con significancia estadística entre las mencionadas variables de investigación. Se concluyó que la relación entre dichas variables, fue significativa y positiva perfecta.

Asimismo, Cisneros (2021) en su estudio planteó como finalidad, determinación de diferencias basado en variaciones del nivel de clima institucional de los docentes en una entidad escolar pública y otra privada, ubicados en Lima Metropolitana. El diseño fue descriptivo comparativo con

muestreo no probabilístico censal, se halló que, según la percepción de los profesores sobre el clima en la escuela, si bien son diferentes, análogamente quedó expresado en los siguientes valores de sus medias son 83,11 y 101,15 respectivamente. Se concluyó, sobre todo, que el personal docente que labora en la entidad privada tiene una percepción mejor del clima institucional que sus pares de la escuela pública. Es decir, hay una percepción favorable en docentes de la IE privada frente a sus pares que laboran en una IE pública, y esto es una característica que refuerza la idea de ventaja del sector privado.

En los dos estudios anteriores se destaca el gran porcentaje de percepción del clima institucional y confirma las diferencias en la percepción del personal docente de entidades educativas públicas o privadas sobre el clima institucional. Esto es un referente para el análisis en el presente estudio, ya que, se ha realizado en escuelas públicas del nivel primaria.

Por otro lado, Candela (2019) realizó un trabajo de investigación con el objeto de, establecer el vínculo entre el clima escolar y desempeño de los profesores. En cuanto a la metodología, el estudio fue básico, siendo el nivel de investigación descriptivo-correlacional, enfoque cuantitativo, y por la manipulación de variables fue no experimental. Se encontró que existen relación media-baja del coeficiente Rho de Spearman 0,264 y ($\text{sig}=0,018$) entre las variables. Así también, Rosas (2018) desarrolló una investigación con la finalidad de llegar a la determinación del nivel del clima escolar en los trabajadores docentes y directivos. El enfoque fue cuantitativo, tipo y diseño descriptivo simple. Entre los resultados hallados, al finalizar el procesamiento de los datos, se encontró que, la variable clima institucional presentó niveles desfavorables en las siguientes dimensiones, 56% en comportamiento institucional, 52% en capacidades vinculadas con la organización y 52% en fortalecimiento de la dinámica en la entidad. Dicho estudio concluyó que la variable clima escolar fue percibido en el nivel desfavorable en un 56%. Esta evidencia muestra las dificultades y desafíos que se deben afrontar en el proceso de mejora del clima institucional.

También, Alvarado (2018) al realizar un estudio relativo al clima escolar y el desempeño de profesores, planteó como objetivo el establecimiento de dicha relación. Para ello, tuvo que realizar un estudio descriptivo y de diseño

correlacional. El instrumento fue el cuestionario, que estuvo orientado a docentes que laboran en el nivel secundaria. Se halló que un 17,8% de docentes percibe un nivel alto de clima institucional; mientras que un 46,7% lo percibe en nivel bajo. Concluyó que un adecuado nivel del clima institucional en la escuela predispone al buen desempeño de prácticas pedagógicas o académicas del profesorado.

De igual forma, Angulo-García (2022) en su estudio tuvo como finalidad realizar un análisis de acciones orientadas a describir la gestión en innovación educativa considerada como un aspecto relevante para lograr la calidad educativa en un centro escolar de la capital de Ecuador, ciudad de Guayaquil. El enfoque fue positivista-cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo, transeccional y con apoyo documental. El instrumento que le sirvió para recibir la percepción de los docentes fue un cuestionario orientado a docentes. En relación a la gestión escolar como predictora de otras variables, se halló que un 88,89% considera que ésta no se ejerce según la óptica promotora de la mejora u orientadora; el 74,08% percibió que tiene dificultad en lograr aprendizajes pertinentes y eficaces en sus estudiantes; el 96,30%, manifestó que su tarea pedagógica constituye un factor decisivo en la calidad del servicio educativo; el 70,37% indicó que existen limitaciones en acceder a programas formativos relacionados con metodologías innovadoras de enseñanza-aprendizaje; el 100% dijo que está dispuesto a un involucramiento, sobre todo en procesos de gestión de la innovación, de la calidad educativa para este propósito y finalmente, el 100% dijo estar de acuerdo en la mejoría de las condiciones de calidad educativa.

Así también, Menacho et al. (2021) publicaron en un estudio científico, para dar a conocer las relaciones entre el liderazgo pedagógico y gestión del conocimiento como variables independientes y calidad educativa como una variable dependiente. Realizaron un estudio de tipo básico, correlacional – causal y transeccional, con enfoque cuantitativo. Dicho estudio sintetizó diversos aportes teóricos. Los instrumentos previstos fueron tres cuestionarios sobre gestión del conocimiento, calidad educativa y liderazgo pedagógico. Los resultados demuestran que el liderazgo pedagógico y la gestión del conocimiento, muestran

incidencia de los factores en la calidad educativa, a partir de un contexto donde la agudización de condiciones por la pandemia genera restricciones en las entidades educativas, siendo los valores hallados, chi cuadrado de 17,311 siendo $\text{sig} = 0,002$. Se concluyó que la calidad educativa presenta variabilidad de un 10,5% explicable por el influjo de variables como liderazgo pedagógico y gestión del conocimiento.

En este sentido, Quispe (2018) en su pesquisa, se propuso, establecer los valores de la relación que existe entre las variables calidad educativa y la gestión pedagógica en entidades escolares de nivel de educación primaria, correspondientes al sector público. La metodología asumida por el autor fue con un enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño de investigación correlacional, sin manipulación de variables, es decir, no experimental y por el corte fue transversal. Durante el recojo de datos, se pudo utilizar la encuesta como técnica, ya que esto permitió optimizar el tiempo para recoger las percepciones de los docentes, asimismo, se contó con un instrumento que se trabajó, siendo este un cuestionario. Luego del análisis de la información, se mostró que los resultados determinaron la existencia de relación significativa, de nivel alto y positiva entre las citadas variables, siendo, el Rho de Spearman de 0,802 y $\text{sig} 0,05$ el coeficiente o medida de la relación.

Y de forma similar, Ajalcriña (2022) con la finalidad de conocer el desarrollo entre gestión administrativa en relación a la calidad educativa, realizó un estudio utilizando como insumos la base de datos Pisa del año 2018, asimismo, indicó que en el Perú se encontró un incremento del porcentaje de percepción de calidad educativa expresado en diversas áreas en relación a las mediciones anteriores. Se halló que un 52% de encuestados percibe la calidad educativa en un nivel superlativo o alto y un 48% en nivel regular o medio. En cuanto a resultados según las dimensiones de dicha variable, los resultados en el nivel alto fueron, equidad 50%, relevancia 24%, pertinencia 46% y eficacia y eficiencia 44%.

Al mismo tiempo, Huirse (2022) planteó en su trabajo el objetivo de cuantificar la intensidad de la relación entre calidad educativa vs trabajo colegiado considerando como población a docentes de nivel secundaria. Trabajó

una investigación aplicada, mediante el enfoque de investigación cuantitativo, con nivel descriptivo y diseño correlacional, aplicando el método de prueba de hipótesis por deducción. Asimismo, se usó un diseño no experimental. La técnica para el recojo de datos fue la encuesta y el instrumento para medir las variables un cuestionario con preguntas o afirmaciones. Dicho estudio determinó que el 46,2% de docentes encuestados percibieron la calidad educativa en nivel muy alto, de la misma forma, en cuanto al trabajo colegiado el 50% en dicho nivel. El estudio concluyó que la calidad educativa y el trabajo colegiado con docentes se relacionan de forma significativa. Este hallazgo es coherente con lo que se señaló anteriormente en referencia a que los docentes son el factor clave de la calidad educativa.

En esta misma orientación, García (2022) realizó un estudio donde analizó aspectos conceptuales de fondo relativos a las estrategias de enseñanza y calidad educativa, dicho estudio tuvo como objetivo verificar la influencia entre las variables. Asimismo, el estudio fue de tipología aplicada, con enfoque cuantitativo, el nivel fue explicativo, se usó la metodología hipotética-deductiva y el diseño correlacional causal, no experimental. A través, de la técnica de encuesta se recogieron los datos, y como instrumento se utilizó el cuestionario. El estudio concluyó que, el modelo Pseudo R^2 de Cox y Snell resultó 16.5% y el coeficiente de Nagelkerke de 32% explica el grado de influencia que ejercen la aplicación de estrategias de enseñanza en la mejora de la educación de calidad. En este sentido, es apreciable el papel que desempeñan las estrategias de enseñanza en el nivel alcanzado de calidad educativa.

Al respecto, Reyes (2021) en su estudio cuantitativo, de tipo básico, diseño sin manipulación de variables, siendo a la vez transversal con nivel correlacional. Planteó el objetivo de estimar la relación entre las variables calidad educativa y la gestión escolar. Aplicó un muestreo no probabilístico. Para el recojo de datos dicho estudio aplicó como técnica la encuesta, y como instrumento el cuestionario. Se halló que el nivel de calidad educativa bueno 98% con porcentajes similares en las dimensiones, equidad, relevancia, pertinencia, eficiencia. Se concluyó verificando estadísticamente la existencia de correlación

inversa y débil de -3.6 % no significativa entre las mencionadas variables de estudio.

En cuanto a la revisión teórica, se inició recopilando información del clima institucional, se basó en la teoría perceptual, la cual considera que el clima institucional es una propiedad subjetiva o percepción que los miembros de cada organización tienen acerca del ambiente donde trabajan. Esta percepción está influenciada por una serie de factores, tanto, objetivos y subjetivos; en cuanto a los factores objetivos se encuentran las estructuras de la institución, las normas y los estilos de administración (Litwin & Stringer, 1968) y en cuanto a los factores subjetivos se encuentran las relaciones interpersonales, las creencias y valores de los trabajadores. En esta línea, Herzberg (2003) propuso la conceptualización del clima institucional desde la subjetividad individual de cada uno de los integrantes o trabajadores de una organización o entidad donde trabajan. Esta percepción está modulada por una serie de factores, entre ellos, la cultura organizacional, las políticas y procedimientos, las relaciones interpersonales, la satisfacción laboral y el liderazgo.

En cuanto a la definición del clima institucional, diversos autores han planteado la conceptualización de dicha variable, al respecto se citan las más relevantes, Schneider (2000) quien propuso que la percepción del clima escolar es una combinación de la subjetividad de los miembros o integrantes de cada organización y los aspectos estructurales y formales de la organización. Bartunek (2017) propuso que el clima institucional es un proceso dinámico que está influenciado por la interacción entre los integrantes de cada organización y la organización o entidad de trabajo en sí misma. Pfeffer (2006) propuso que el clima o ambiente institucional es un producto de la interacción o propiedad emergente entre los miembros de cada entidad u organización y el entorno.

Basado en la teoría perceptual de Litwin & Stringer, (1968) el autor Chaux (2012) señaló que el clima institucional es una combinación de la subjetividad que asume cada integrante o miembro de una entidad u organización y los aspectos estructurales y formales de la organización, conformando un proceso dinámico que está influenciado por la interacción entre los integrantes de la entidad y la

estructura organizacional en sí misma, es la calidad y la atmósfera de trabajo que se da entre estudiantes y docentes o entre estudiantes.

De acuerdo a esta propuesta de Chaux (2012) pondera las concepciones anteriormente citadas y considera cuatro dimensiones del clima institucional, la Comunicación, Confianza, Motivación y Participación. En cuanto a la comunicación, se trata de poder establecer relaciones con otros mediante la transferencia de información o significados de una persona a otra.

La dimensión motivación, se define como el móvil que impulsa a un agente educativo a actuar con la finalidad de alcanzar ciertos objetivos. Según el contexto del clima institucional, la motivación presenta factores internos y externos. Una buena motivación es fundamental para el clima institucional, ya que permite que los miembros de la organización se comprometan con su trabajo y se esfuercen por alcanzar los objetivos de la organización (Chaux, 2012).

La dimensión confianza, se define como la creencia de que otra persona es honesta, transparente, fiable tanto en sus acciones e intenciones. Una buena confianza es fundamental para el clima institucional, ya que implica una forma de control de la actuación de cada trabajador en función a lo que el otro espera de él (Chaux, 2012).

Finalmente, la dimensión participación, está relacionada con el grado de identificación de cada trabajador con la institución a la cual pertenece. Implica una participación proactiva del trabajador, por lo cual se le considera como un sujeto de valor para alcanzar los objetivos institucionales (Chaux, 2012).

Las teorías que argumentan la calidad educativa en la actualidad son las siguientes: Teoría tradicional, se centra en los aspectos académicos de la educación, como los contenidos del currículo, los métodos del trabajo pedagógico o de enseñanza y los resultados de aprendizaje. Diversos autores sustentan esta teoría, entre ellos se pueden citar a Bloom, (1956); Gagné, (1965) y Tyler (1973). Mientras que la teoría constructivista plantea la centralidad en el proceso de construcción de aprendizajes de los estudiantes, así como en el fortalecimiento, desarrollo de capacidades, conocimientos, actitudes y habilidades. Los autores que sustentan esta teoría son Piaget (1952); Vygotsky (1978); Bruner (1960).

Asimismo, la teoría centrada en las competencias, y a partir de ella se propone desarrollar conocimientos, actitudes y habilidades que habiliten a los escolares desempeñarse de manera efectiva en su vida personal, laboral y social. Siendo los autores que la sustentan, Perrenoud (2004); Delors (1996); Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE (2019). Finalmente, la teoría integral se centra en el despliegue holístico de los aprendices, como el desarrollo cognitivo, socioemocional, físico y espiritual. Los autores que sustentan esta teoría son, Freire (1985); Martín-Baró (1998); Bronfenbrenner (1976).

En la práctica educativa, estos enfoques no son mutuamente excluyentes, sino que pueden complementarse entre sí. Por ejemplo, un enfoque tradicional puede combinarse con un enfoque constructivista para promover y motivar el conocimiento y aprendizaje pertinente de los estudiantes. Asimismo, un enfoque por competencias puede combinarse con un enfoque integral para promocionar el despliegue integral de los aprendices. De acuerdo a lo mencionado, en la presente pesquisa, se consideró el marco conceptual integral de la calidad educativa, para ello se considera una aproximación conceptual del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (Sineace, 2016) que señala, la educación de calidad es un derecho universal y humano, además de ser fundamental cuya centralidad es el estudiante, y debe considerarse un bien público que está al servicio de la ciudadanía.

En este sentido, diversos autores han planteado concepciones de calidad educativa, entre los más relevantes se pueden citar los siguientes, la calidad educativa está asociada con la adquisición de conocimientos y aptitudes académicas, y se define como una medición del nivel en que el sistema educativo logra sus objetivos" (Tyler, 1973; Bloom, 1956 y Gagné, 1965). Desde una posición constructivista, Piaget, (1952); Vigotsky (1978) y Bruner (1960) señalaron que, la calidad educativa se encuentra íntimamente relacionada con el aprendizaje significativo, el desarrollo de habilidades, aptitudes, conocimientos, y actitudes que los estudiantes van construyendo y les permiten aprender de forma autónoma y significativa.

Asimismo, según Sineace (2016) la calidad educativa es el nivel adecuado u óptimo de formación necesario para que los aprendices puedan afrontar eficazmente los retos y desafíos del desarrollo humano, así como ejercer su ciudadanía y a la vez, mantener una trayectoria de aprendizaje a lo largo de toda la vida. Este nivel de formación implica la gestión estratégica de la entidad, la educación holística o integral, el soporte o apoyo didáctico y los recursos educativos o materiales e infraestructura para los procesos pedagógicos de enseñanza y la evaluación de los resultados o logro de competencias.

Finalmente, de acuerdo con Sineace (2016) se definieron las cuatro dimensiones de calidad educativa, (a) Gestión estratégica, orientada en la planificación, organización, dirección y control para las instituciones educativas orientado a garantizar su funcionamiento eficiente y eficaz, (b) Formación integral, que está centrada en el desarrollo de tres aspectos básicos, conceptual, habilidades básicas y actitudinal correspondiente a aquéllas necesarias para el desarrollo pleno de los estudiantes, (c) Soporte y recursos educativos para facilitar los procesos de enseñanza y aprendizaje, cuya atención principal está en la disponibilidad y uso de recursos que permitan el desarrollo de los procesos pedagógicos de manera efectiva y (d) Resultados que se enfocan en el logro de competencias y aprendizajes de los escolares, las mismas que se detallan en el siguiente capítulo.

III. METODOLOGÍA

En la investigación se empleó el enfoque cuantitativo, según Arias et al. (2022) este enfoque implica un procedimiento preestablecido y estructurado bajo la metodología científica, con la finalidad de recoger datos de un conjunto de sujetos o población definida, sistematizarlos haciendo uso de las estadística descriptiva e inferencial, con la finalidad de probar hipótesis formuladas por el investigador previamente. Asimismo, el paradigma fue positivista ya que se basó en la medición numérica de las características reportadas por los integrantes de la muestra (Sánchez et al. 2018).

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Se caracterizó por ser de tipo básica, debido a que su interés no es un objetivo de carácter crematístico, sino se orienta por el deseo de aportar nuevos conocimientos, el espíritu científico y el fomento de la curiosidad científica (Hernández y Mendoza, 2018).

3.1.2 Diseño de investigación

El presente estudio fue de diseño no experimental, según Hernández y Mendoza (2018) estos diseños no requieren participación ni manipulación deliberada. Según Ñaupas et al. (2014) el corte fue transversal, porque se recopiló información en un momento único. El nivel de pesquisa fue descriptivo - correlacional, porque buscó medir o determinar el grado e intensidad de la relación que existe entre los constructos teóricos clima institucional y calidad educativa (Hernández y Mendoza, 2018). Finalmente, el método de investigación que se utilizó fue el hipotético deductivo, ya que, se basa en la formulación de leyes generales, que son aplicables a la población de referencia, a partir de la observación de diversos casos particulares (Ñaupas et al. 2014).

3. 2. Variables y operacionalización

Según Sánchez et al. (2018) una variable es un concepto abstracto expresado a través de una propiedad, atributo o cualidad explícita de un fenómeno u objeto, la

misma que puede ser representada mediante un número, categoría o valor. Asimismo, para Bernal (2010) operacionalizar una variable implica reducir la variable mediante unidades de medición a indicadores.

3.2.1. Variable 1: Clima institucional.

Definición conceptual: Chauv (2012) señaló que el clima institucional es una combinación de la percepción de los miembros de la organización y los aspectos estructurales y formales de la organización, conformando un proceso dinámico que está influenciado por la interacción entre los miembros de la organización y la organización en sí misma.

Definición operacional: Para su medición el constructo teórico clima institucional, se operacionalizó en cuatro dimensiones: comunicación, motivación, manejo de conflictos y trabajo en equipo.

Indicadores: Se consideraron 9 indicadores con los cuales se realizó la recolección de información necesaria. Condiciones para el trabajo, estimulación al personal por la labor ejecutora, condiciones sociales, fluidez comunicativa, comunicación horizontal, mantenimiento de la tranquilidad ante cualquier conflicto, búsqueda de negociación cuando hay conflictos en la Institución Educativa, impulso para el trabajo entre estratos organizativos, toma de decisiones en equipo.

Escala de medición: Escala ordinal tipo Likert, (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre (ver anexo 2).

3.2.2. Variable 2: Calidad educativa

Definición conceptual: El Sineace (2016) considera la calidad educativa es el nivel adecuado u óptimo de formación necesario para que los usuarios del sistema educativo puedan afrontar eficazmente los desafíos o retos del desarrollo personal y humano, ejerciendo su ciudadanía y manteniendo una trayectoria de aprendizaje continuo y permanente. Este nivel formativo comprende, la gestión estratégica, educación integral, apoyo y finalmente, recursos que contribuyan al desarrollo de procesos de enseñanza y aprendizaje, así como, la evaluación de los resultados.

Definición Operacional: El instrumento para evaluar la calidad educativa está conformado por 4 dimensiones: Gestión estratégica, formación integral, soporte y recursos para el proceso pedagógico y resultados.

Indicadores: se consideró 8 indicadores: Conducción institucional, convivencia y clima institucional, procesos pedagógicos, trabajo conjunto con familias y la comunidad, tutoría para el bienestar del adolescente, infraestructura física, recursos educativos y verificación del perfil de egreso.

Escala de medición: El instrumento utilizado consideró una escala de medición ordinal basado en el modelo Likert, los mismos que se mencionan a continuación, (1) Nunca; (2) Casi nunca; (3) A veces; (4) Casi siempre y (5) Siempre.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población: Es el conjunto de personas, objetos o unidades que presentan algunas características o rasgos comunes, en un contexto temporal y geográfico definidos (Hernández y Mendoza, 2018). La población considerada en el presente estudio quedó conformada por 63 docentes hombres y mujeres que laboran en las instituciones educativas de nivel primaria, del distrito de Cortegana en la región Cajamarca. Y no se aplicó ninguna muestra dado que el estudio fue censal.

Asimismo, se consideraron algunos criterios de inclusión y exclusión con la finalidad de acceder a la población.

Criterios de inclusión: Según Arias (2022) los criterios de inclusión se utilizan para elegir a determinados elementos de la población, que cumplan algunos requisitos. En el presente estudio se consideró, (a) todos los docentes en calidad de contratados y nombrados en el nivel primaria del distrito de Cortegana-Región Cajamarca en el año escolar 2023, (b) docentes de ambos sexos y (c) docentes que aceptaron el consentimiento informado.

Criterios de exclusión: Según Arias (2022) los criterios de exclusión se utilizan para no elegir a determinados elementos de la población, siempre que cumplan (a) docentes contratados y nombrados que no se encuentren presentes durante la aplicación de instrumentos, (b) docentes que se encuentren con permiso, vacaciones o licencia de ejercer la docencia y (c) docentes que no

aceptaron formar parte de este estudio o no firmaron el consentimiento informado.

3.3.2. Unidad de análisis: Es cada elemento del cual se extrae la información o datos (Hernández y Mendoza, 2018). En el presente estudio se tomó como unidad de análisis a cada docente que aceptó el consentimiento informado y completó los cuestionarios presentados.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Según Carhuacho et al. (2019) la técnica es una forma de recojo de datos que se caracteriza por el bajo grado de interacción con las personas encuestadas, se realiza en un solo momento a través de un instrumento. En el presente estudio se utilizó la técnica de la encuesta, la que permitió obtener información de la muestra en un momento determinado.

Instrumento: A partir de lo señalado por Carhuacho et al. (2019) el instrumento es un conjunto de preguntas escritas y presentadas en un solo documento o archivo on line, es por ello que, su aplicación no requiere necesariamente la participación del responsable de la investigación. En el presente estudio se aplicó como instrumento, un cuestionario para el recojo de información de la variable Clima institucional, que tuvo 24 ítems distribuidos en cuatro dimensiones; mientras que para la variable calidad educativa se incluyó 30 ítems distribuidos en tres dimensiones bajo la escala de Likert.

Validez: Según Bernal (2010) se da cuando un instrumento mide aquello que según está definido medir, o con cuánta certeza lo mide, y esto está relacionado con el grado en que luego se podrán inferir conclusiones. En el caso del presente estudio se realizó la validación a través de juicio de expertos a tres validadores de la Universidad César Vallejo. Dichos expertos señalaron que el cuestionario aplicado era adecuado para su aplicación.

Confiabilidad: Esta propiedad psicométrica de los instrumentos mide el grado de acierto de un instrumento al aplicarse repetidas veces; es decir, debe dar los mismos resultados todas las veces que se aplique a la misma población

(Hernández y Mendoza, 2018). En el presente estudio se utilizó como coeficiente de confiabilidad, el alfa de Cronbach, que mide la correlación entre ítems de escala Likert. Siendo 0,991 para clima institucional y 0,987 para calidad educativa, según Hernández y Mendoza (2018) estos valores implican que los instrumentos son sumamente confiables; asimismo, para determinar estos coeficientes de confiabilidad se aplicó una prueba piloto considerando 20 docentes de otras instituciones educativas fuera del ámbito de aplicación de la población de estudio (véase Anexo 7).

3.5. Procedimientos

Los procedimientos aplicados en el recojo de datos consisten en organizar el operativo de campo para la aplicación de los cuestionarios de investigación. Según Arias (2022) se refiere al proceso para el recojo de datos, así como prever lo necesario. En este sentido en el presente estudio se solicitó la autorización a la Coordinadora de Red Educativa RER “Solido Norte” del distrito de Cortegana, quienes dieron una autorización para el recojo de datos en todas instituciones educativas del nivel primario. Luego, en cada institución, se indicó el propósito del estudio y se hizo una consulta individual a cada maestro/a acerca de su intención de participar en esta investigación en forma voluntaria y se les pidió que aceptaran el consentimiento informado. Luego se les envió el enlace del instrumento a través de la red whatsapp, el mismo que constó de 53 ítems en total, de las cuales, para el constructo teórico clima institucional correspondieron 20 afirmaciones y para el constructo calidad educativa 33 afirmaciones. Dicha información fue recogida de manera virtual a través del aplicativo Google forms. Finalmente, todas las respuestas dadas de ambos cuestionarios se pasaron a una hoja de cálculo Excel, siendo descargadas, para proceder con el análisis de datos.

3.6. Método de análisis de datos

Según Bernal (2010) luego del recojo de la información, se debe procesar, tomando en consideración los objetivos e hipótesis de investigación; dicho procesamiento se realiza en dos niveles, descriptivo e inferencial.

En el presente estudio se realizó la estadística descriptiva, que se realizó, por medio de tablas de frecuencias y figuras para detallar el nivel de cada una de las

variables. Asimismo, se utilizó la estadística inferencial, para mayor precisión se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para determinar la normalidad de los datos y según este resultado, se determinó el tipo de coeficiente a utilizar, finalmente se trabajó las pruebas de hipótesis estadísticas, a través del coeficiente Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

De acuerdo, a las características del estudio, en el presente trabajo, se consideraron tres principios éticos, autonomía, anonimato y confidencialidad. Asimismo, se siguieron los cuatro lineamientos establecidos por la Universidad. En primer lugar, beneficencia: considerando que el investigador está entrenado y capacitado para actuar o desempeñarse de forma cualificada o profesional, no solo ante las personas que están involucradas en el estudio, sino, también de forma general a toda la comunidad científica. Luego, el principio de No maleficencia, ya que se tuvo en cuenta el respeto a la individualidad y conservar la distancia adecuada con los encuestados, durante las etapas de recojo de datos y en contacto con los docentes encuestados, asimismo dejar actuar en libertad y voluntad por parte de los maestros. Autonomía, manifestada en dar la posibilidad de elegir según su decisión el poder acceder a formar parte del estudio. Justicia, expresado en el reconocimiento de la misma dignidad de cada personal, para recibir igual trato o atención. Se ha dado cumplimiento al Código de ética de la UCV y la Resolución Vice rectoral N°062-2023-VI-UCV Guía de Trabajos de investigación, además se tomó en cuenta la Resolución de Consejo Universitario N° 0128-2023/UCV.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

Tabla 1

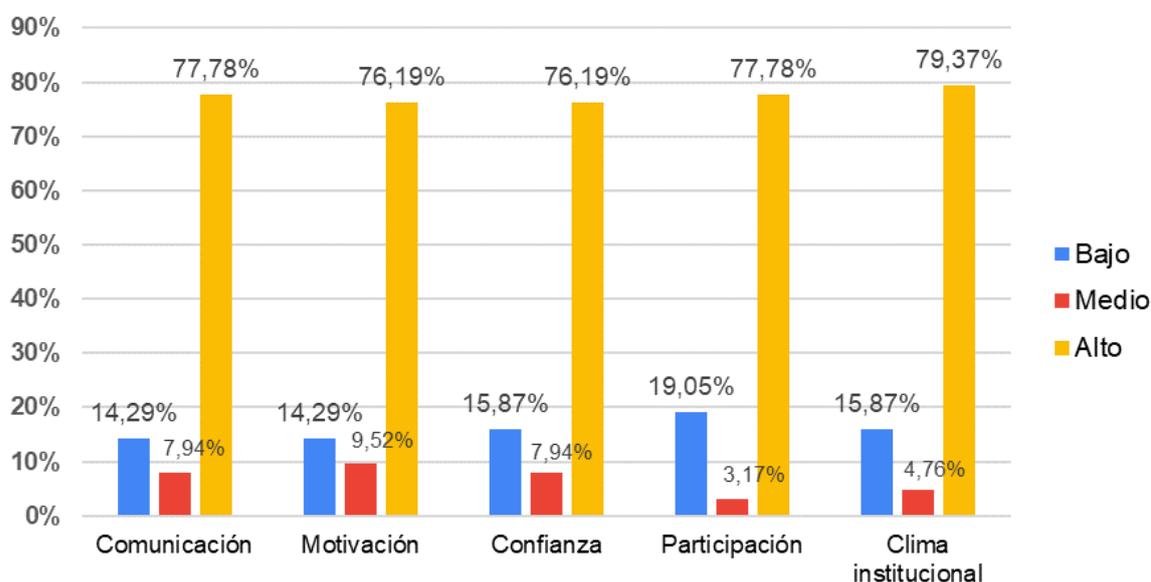
Frecuencias descriptivas: Clima institucional y sus dimensiones

Dimensiones	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Comunicación	9	14,29%	5	7,94%	49	77,78%	63	100%
Motivación	9	14,29%	6	9,52%	48	76,19%	63	100%
Confianza	10	15,87%	5	7,94%	48	76,19%	63	100%
Participación	12	19,05%	2	3,17%	49	77,78%	63	100%
Clima institucional	10	15,87%	3	4,76%	50	79,37%	63	100%

Nota: Análisis estadístico_SPSS.v.26(2023).

Figura 1

Niveles de la variable Clima institucional y sus dimensiones



A partir de la tabla y figura 1 se puede destacar según la estadística descriptiva presentada, que los profesores que formaron parte del estudio muestran distintos niveles de percepción del clima institucional, aunque, de manera general destaca el nivel alto con 79,37%, seguida del nivel bajo con 15,87% y un 4,76% para nivel medio. En cuanto al análisis por dimensiones de esta variable, se halló una

distribución homogénea y consistente con un claro predominio del nivel alto en todas éstas, con valores que están alrededor del 76%. Mientras que un poco rezagado, aparece el nivel bajo con valores entre 14% y 19% aproximadamente. Y el nivel medio se sitúa en tercer lugar de esta tendencia observada, con valores que van desde 3,17% hasta 9,52%.

Tabla 2

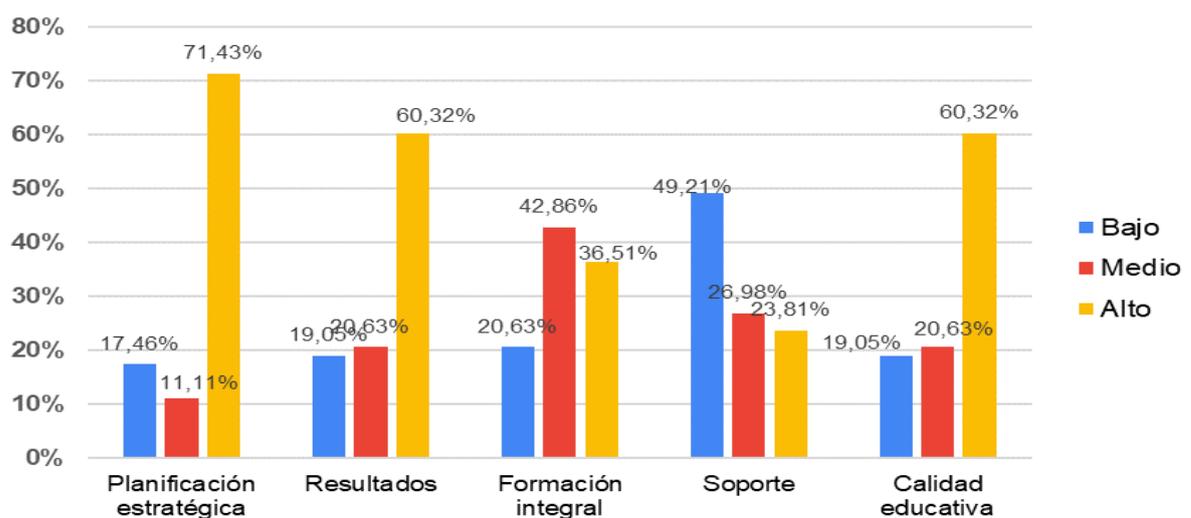
Frecuencias descriptivas: Calidad educativa y sus dimensiones

Dimensiones	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Planificación estratégica	11	17,46%	7	11,11%	45	71,43%	63	100%
Formación integral	13	20,63%	27	42,86%	23	36,51%	63	100%
Soporte y recursos para el proceso pedagógico	31	49,21%	17	26,98%	15	23,81%	63	100%
Resultados	12	19,05%	13	20,63%	38	60,32%	63	100%
Calidad educativa	12	19,05%	13	20,63%	38	60,32%	63	100%

Nota: Análisis estadístico_SPSS.v.26(2023).

Figura 2

Niveles de Calidad educativa y sus dimensiones



A partir de la tabla y figura 2 se puede destacar según la estadística descriptiva presentada, que los profesores que formaron parte del estudio muestran distintos

niveles de percepción de la calidad educativa, aunque, de manera general destaca el nivel alto con 60,32%, seguida del nivel medio con 20,63% y un 19,05% para nivel bajo, observándose claramente un predominio del nivel alto. En cuanto al análisis por dimensiones de esta variable, se halló una distribución heterogénea donde se observa que la dimensión con mejores puntuaciones es planificación estratégica con un 71,43% en el nivel alto, seguida de la dimensión resultados con 60,32%, en tercer lugar, la dimensión Formación integral con 36,41% y finalmente, la dimensión Soporte con 23,81%. Ese es el orden de percepción que se recoge a través de los instrumentos aplicados. Una manera de dar sentido a estos resultados es considerarlos como una secuencia de prioridades. En cuanto a los niveles medio también se observa esta secuencia, pero en sentido contrario siendo el más bajo, Planificación estratégica 17,46%, Resultados 19,05%, Formación integral 20,63% y llama la atención el 49,21% en la dimensión Soporte, lo cual también puede considerarse como un indicador de prioridades.

4.2. Análisis inferencial

4.2.1 Prueba de normalidad.

Tabla 3

Prueba de normalidad de los datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima	,267	63	,000
Calidad	,173	63	,000

Nota: Análisis estadístico_SPSS.v.26(2023).

De la tabla 3 se puede distinguir que el nivel de significancia 0,000 en ambas variables es menor al 5 % (0.05). Por lo tanto, se puede ratificar que la distribución de los datos no es normal, lo más apropiado a utilizar es pruebas no paramétricas del coeficiente Rho de Spearman.

4.2.2 Prueba de hipótesis.

Nivel de significancia:

$\alpha = 0.05$ corresponde a un nivel de confianza del 95%

Regla de decisión

Si p-valor < 0.05, rechazar H_0 , Si p-valor ≥ 0.05 , aceptar H_0

Hipótesis general

H_0 : No existe relación significativa entre el clima institucional y calidad educativa en las instituciones educativas del distrito de Cortegana región Cajamarca 2023.

H_1 : Existe relación significativa entre el clima institucional y calidad educativa en las instituciones educativas del distrito de Cortegana región Cajamarca 2023.

Tabla 4

Rho de Spearman para el cruce entre clima institucional y calidad educativa

		Calidad educativa
Rho de Spearman	Clima institucional	
	Coeficiente de correlación	,876**
	Sig. (bilateral)	,000
N		63

Nota: Análisis estadístico_SPSS.v.26(2023).

A decir de los resultados que se aprecian en la tabla 4, donde se observa que la correlación hallada entre las variables de estudio, alcanza un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,876 positivo, alcanzando un nivel alto de relación, siendo a la vez significativa al 95% (sig = 0,000 < 0,05) de confianza, es decir, supera la expectativa del $\alpha = 0.05$ propuesto inicialmente, con lo cual, estos resultados se robustecen.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre el clima institucional y la gestión estratégica.

H1: Existe relación significativa entre el clima institucional y la gestión estratégica

Tabla 5

Rho de Spearman para el cruce entre clima institucional y planificación estratégica

			Planificación estratégica
Rho de Spearman	Clima institucional	Coefficiente de correlación	,832**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	63

Nota: Análisis estadístico_SPSS.v.26(2023).

Con los resultados que se pueden apreciar en la tabla 5, donde se muestran que la correlación hallada entre las variables que forman parte del presente estudio, se expresan a través de un estadístico o coeficiente de correlación Rho Spearman cuyo valor es de 0,832 positivo, con lo cual se ubica en un nivel alto dicha relación, siendo a la vez significativa al 95% (sig = 0,000 < 0,05) de confianza, es decir, supera la expectativa del $\alpha = 0.05$ propuesto inicialmente, con lo cual, estos resultados se robustecen.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre el clima institucional y la formación integral.

H1: Existe relación significativa entre el clima institucional y la formación integral.

Tabla 6

Rho de Spearman para el cruce entre clima institucional y formación integral

			Formación Integral
Rho de Spearman	Clima institucional	Coefficiente de correlación	,901**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	63

Nota: Análisis estadístico_SPSS.v.26(2023).

Con los datos que muestran los hallazgos cuantitativos expresados en la Tabla 6, donde resalta la correlación hallada entre las variables de estudio, la cual alcanza un estadístico no paramétrico o coeficiente de correlación Rho Spearman siendo su valor de 0,901 positivo, con lo cual se ubica en un nivel muy alto dicha relación, siendo a la vez significativa al 95% (sig = 0,000 < 0,05) de confianza, es decir, superando ampliamente la expectativa del $\alpha = 0.05$ propuesto inicialmente, con lo cual, estos resultados se robustecen.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre el clima institucional y el soporte y recursos para el proceso pedagógico.

H1: Existe relación significativa entre el clima institucional y el soporte y recursos para el proceso pedagógico.

Tabla 7

Rho de Spearman para el cruce entre clima institucional y soporte pedagógico

		Soporte y recursos para el proceso pedagógico	
Rho de Spearman	Clima institucional	Coefficiente de correlación	,649**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	63

Nota: Análisis estadístico_SPSS.v.26(2023).

Con los datos que muestran los resultados que se aprecian en la tabla 7, donde resalta la correlación hallada entre el clima institucional y la dimensión Soporte y recursos para el proceso pedagógico, la cual alcanza un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,649 positivo, con lo cual se ubica en un nivel medio dicha relación, siendo a la vez significativa al 95% (sig = 0,000 < 0,05) de confianza, es decir, superando ampliamente la expectativa del $\alpha = 0.05$ propuesto inicialmente, con lo cual, estos resultados se robustecen.

Hipótesis específica 4

H0: No existe relación significativa entre el clima institucional y los resultados.

H1: Existe relación significativa entre el clima institucional y los resultados.

Tabla 8

Rho de Spearman para el cruce entre clima institucional y resultados

		Resultados
	Coefficiente de correlación	,818**
Rho de Spearman	Clima institucional Sig. (bilateral)	,000
	N	63

Nota: Análisis estadístico_SPSS.v.26(2023).

Al observarse los datos de los resultados cuantitativos que han sido hallados en la Tabla 8, donde se resalta la correlación hallada entre el clima institucional y la dimensión Resultados, la cual alcanza un estadístico o coeficiente de correlación no paramétrico, Rho Spearman de 0,818 positivo, con lo cual se ubica en un nivel alto dicha relación, siendo a la vez significativa al 95% (sig = 0,000 < 0,05) de confianza, es decir, superando ampliamente la expectativa del $\alpha = 0.05$ propuesto inicialmente, con lo cual, estos resultados se consolidan para futuras interpretaciones o análisis.

V. DISCUSIÓN

El clima institucional es una variable relevante en el ámbito educativo en el presente estudio esta variable ha sido considerada para el análisis descriptivo, hallándose niveles altos en las siguientes dimensiones: comunicación 77,78% en la dimensión motivación 76,19%, en confianza 76,19% y en participación 77,78%. Así mismo a nivel general, la variable clima institucional alcanzó un 79,37% según la percepción de los docentes de primaria del distrito de Cortegana; es decir, se observa una tendencia al nivel alto de clima institucional aproximadamente 3 de cada cuatro docentes encuestados considera que el clima institucional se encuentra en este nivel.

Estos resultados son confirmados a nivel internacional por Chen (2023) quién encontró un 80% de docentes tienen una percepción alta o muy alta del clima escolar, y precisó que estos porcentajes son consistentes sobre todo en el nivel primaria. Mientras que en otros estudios como, Zhao (2023) se halló que más de la mitad de los docentes percibieron un clima escolar moderado y bajo; o como el caso de de Stasio et al. (2020) determinó que, la media de clima escolar es 14,93 (sd = 3,88) es decir, un nivel bajo con relación a las otras variables medidas.

En el ámbito nacional, Cayao (2022) halló que el 22,58% de personal docente considera que el nivel del clima institucional es muy bueno y un 61,29% que es bueno. Mientras que otros autores como Rosas (2018) halló que la variable clima institucional presentó niveles desfavorables en las siguientes dimensiones, 56% en comportamiento institucional, 52% en capacidades vinculadas con la organización y 52% en fortalecimiento de la dinámica de la entidad, concluyendo que la variable clima institucional fue percibida en el nivel desfavorable en un 56%, asimismo Alvarado (2018) halló que un 46,7% lo percibe en nivel bajo y solo un 17,8% de docentes percibe un nivel alto.

Dada la población del presente estudio cabe mencionar lo hallado por Cisneros (2021) quien concluyó, que el personal docente que labora en una entidad privada tiene una percepción mejor del clima institucional que sus pares de una escuela pública. Es decir, existen factores latentes en las escuelas

públicas, que predisponen a la baja percepción del clima institucional, tal como también señalan Menacho, et al. (2022); en este sentido para el caso del distrito de Cortegana, coinciden algunos factores como dispersión y aislamiento de las escuelas, considerando, que un alto porcentaje de escuelas del distrito de Cortegana son unidocentes, es decir no existe además del docente de aula otro docente con quien compartir las reflexiones pedagógicas y el quehacer del aula, sin embargo, estos factores son percibidos como favorables al clima institucional, lo cual lleva a inferir que justamente por ello es que al ser escuelas unidocentes se genera una percepción alta del clima institucional.

En cuanto a la calidad educativa, la evidencia recopilada, a nivel internacional muestra resultados variados, entre ellos se puede mencionar a Ariza (2023) quien halló que, para impulsar los procesos de calidad educativa, en el 100% de países considerados se constituyó un sistema nacional de acreditación. Asimismo, concluyó, que, aún es complicado proponer un sistema de acreditación de calidad generalizado en el ámbito sudamericano, que pueda satisfacer gran parte de los intereses de las naciones e instituciones implicadas, ya que muestran realidades disímiles. A partir de estos resultados, cabe confirmar que la complejidad de los sistemas educativos constituye un desafío para alcanzar mejores logros en calidad.

De otro lado, Mejía y Merchán (2023) hallaron que, para la mejora de aprendizajes, el 45% de docentes considera necesario diagnosticar los procesos internos de la escuela y la mejora de prácticas pedagógicas en el ejercicio áulico. Asimismo, el 52% de docentes, consideró que el uso de estrategias activas son un procedimiento valioso que permite el logro de estándares educativos en calidad educativa. Es decir, uno de los factores decisivos de la calidad educativa tiene que ver con lo que los docentes proponen o desarrollan en las sesiones de aprendizaje, son los procesos pedagógicos o estrategias de enseñanza los que marcan la pauta de la calidad, devolviendo al aula un lugar protagónico para la mejora educativa.

En concordancia con lo anterior, el citado autor halló que un 85% de docentes demandan perfeccionamiento y actualización, sobre todo en metodologías activas para fortalecer el desarrollo de capacidades y estrategias

cognitivas y metacognitivas en los estudiantes. Es decir, existen una demanda creciente de apoyo en procesos didácticos y/o pedagógicos, que son valorados por los docentes, como parte de las herramientas que requieren para la mejora de la calidad educativa.

Otro aporte de relevancia es el de Ochoa et al. (2021) quienes consideraron que, la calidad educativa en el ámbito sudamericano, guarda relación con el factor docente y su participación como agente de la calidad educacional. Es decir, nuevamente, el docente aparece como un factor clave de la calidad educativa, complementando con lo mencionado en el párrafo anterior, cabe señalar la coincidencia en situar al docente en un punto definitorio para alcanzar la calidad educativa en las escuelas.

También en el ámbito internacional, Honingh (2020) realiza un estudio de la calidad educativa desde el punto de vista de la gestión, al considerar que las juntas escolares tienen una posición central en la gobernanza educativa, ya que, pues deben garantizar la calidad, controlar los resultados e intervenir si es necesario. Definitivamente, el papel de los gestores o líderes educativos, también constituyen un factor clave para la mejora de la calidad educativa en las escuelas, en este estudio se recoge esta idea y se afirma su importancia. Asimismo, señala que, sólo en el 6% de estudios, la calidad educativa se operacionaliza como los resultados de los exámenes o las puntuaciones de las pruebas estandarizadas y también la satisfacción o bienestar de los estudiantes como variable dependiente, es decir, ya se ha venido tomando mayor consenso que la medición de la calidad en las escuelas no debe realizarse sola o únicamente a partir de los resultados de evaluaciones de salida a los estudiantes o indicadores de satisfacción, sino que también hay que intervenir en los procesos.

Dado que en el presente estudio se han considerado dos variables, en primer lugar, el clima institucional y en segundo lugar la calidad educativa, el siguiente estudio, planteado por Skedsmo y Gerhard (2019) menciona acerca de las posibles consecuencias que el bajo rendimiento laboral como indicador de la calidad educativa, puede tener para el clima escolar. Es decir, si bien los docentes son un factor clave para la mejora de la calidad, una baja notable en su

rendimiento, tendrá efectos directos en la relación con sus pares y persé en el clima escolar, en este sentido resulta importante que los líderes educativos, estén alertas a aquéllos signos del deterioro en el desempeño docente de manera que generen estrategias recuperadoras para superar dichas dificultades y contribuyan la mejora en la percepción de la calidad y clima institucional como dos variables relacionadas.

Los resultados hallados en el presente estudio referidos a la calidad educativa reportan una percepción del 60,32% en el nivel alto y 20,63% en el nivel medio. Dichos resultados son confirmados por el estudio de Huirse (2022) quién determinó que el 46,2% de docentes encuestados percibieron la calidad educativa en nivel muy alto, es decir, existe un gran porcentaje de docentes que muestra una aceptación del estado actual de calidad educativa. Asimismo, se observa en la tabla 2, que la dimensión con más bajos resultados de percepción es la relacionada con soporte y recursos para el proceso pedagógico, donde un 49,21% indica que es bajo y 26,98% en el nivel medio.

A partir de lo indicado en el párrafo anterior, otro aspecto novedoso de la gestión escolar es la innovación y su papel en la configuración de la calidad ha sido estudiado por Angulo-García (2022) en dicho estudio, un 70,37% de docentes indicó que tienen factores limitantes para poder acceder a programas de formación relacionados con metodologías de enseñanza-aprendizaje innovadoras, y estos forman precisamente, parte del soporte requerido; asimismo, halló que el 74,08% de docentes encuestados percibió que tiene dificultad en lograr aprendizajes pertinentes y eficaces en sus estudiantes; otro 96,30% expresó que su acción docente, aporta un elemento decisivo en la calidad educativa, del mismo modo, la totalidad de docentes manifestó su disposición, tanto a un involucramiento, sobre todo en procesos de gestión de la innovación, de la calidad educativa para este propósito como en la mejoría de las condiciones de calidad educativa.

En este sentido, diversos estudios han venido corroborando el impacto otras variables sobre la calidad educativa, entre ellos, Menacho et al. (2021) hallaron que, el liderazgo pedagógico y la gestión del conocimiento, muestran incidencia en los factores de la calidad educativa, es decir, además de la gestión

y el desempeño docente, estas variables asisten en la constitución de un sistema escolar de calidad. Un aspecto relevante de este aporte se refiere a la determinación del impacto que pueden tener estas variables en la calidad educativa y según se estimó, está alrededor del 10,5%. Asimismo, se confirma lo mencionado en el ámbito internacional, ya que el liderazgo pedagógico y la gestión del conocimiento, como componentes de la gestión escolar tienen un peso considerable como factores de la calidad educativa.

También en el ámbito nacional Quispe (2018) ha hallado correlación significativa, positiva de nivel alto entre las variables calidad educativa y gestión pedagógica en escuelas del sector público, Rho de Spearman de 0,802 y sig 0,05 lo cual permite confirmar el rol protagónico del docente en la conformación de la calidad, y confirma el peso que tiene la gestión escolar en general, como elemento de aporte a la calidad educativa. Acerca de la gestión pedagógica, implica la gestión del soporte y recursos para el proceso pedagógico y la formación integral, los mismos que conforman dimensiones de la calidad en el presente estudio.

También puede citarse el estudio de García (2022) quien concluyó que, el modelo Pseudo R^2 de Cox y Snell resultó 16.5% y el coeficiente de Nagelkerke de 32% explica el grado de influencia que ejercen la aplicación de estrategias de enseñanza en la mejora de la educación de calidad, es decir, el factor docente representado en la aplicación de estrategias de enseñanza nuevamente aparece como condicionante de la calidad educativa.

Cuando se ha explorado otros factores de la calidad educativa, resaltan estudios como el de Ajalcuña (2022) quien indicó que la percepción de calidad educativa expresado en diversas áreas, muestra que un 52% de encuestados percibe la calidad educativa en un nivel superlativo o alto y un 48% en nivel regular o medio. En cuanto a resultados según las dimensiones de dicha variable, los resultados en el nivel alto fueron, equidad 50%, relevancia 24%, pertinencia 46% y eficacia y eficiencia 44%. Es decir, se observa un mayor déficit en cuanto a la relevancia o importancia de los contenidos de aprendizaje para los estudiantes, lo cual es consistente con los resultados de la tabla 2 donde se

aprecia que la dimensión soporte y recursos para el proceso pedagógico sólo alcanza un 23,81% alto.

Lo que va quedando claro a través de la revisión de la evidencia científica, es que la percepción de calidad educativa es heterogénea y depende de diversos factores, organizativos, de gestión, liderazgo directivo, clima escolar, desempeño docente, recursos, acceso a formación en servicio, entre otros. En este sentido se corroboran los resultados de la tabla 2 con los hallados por Reyes (2021) cuando halló que el nivel de calidad educativa bueno es 98% con porcentajes similares en las dimensiones, equidad, relevancia, pertinencia, eficiencia que son dimensiones de la Calidad educativa.

En cuanto a las hipótesis del presente estudio, en la hipótesis general se afirma que existe relación significativa entre el clima institucional y calidad educativa, tal como se ha ido verificando en los párrafos anteriores, tanto a nivel nacional e internacional, la tendencia de los estudios citados como Menacho (2021); Quispe (2018) y Rosas (2018) dan cuenta de una relación alta, en este sentido, se halla consistencia con los datos mostrados en la tabla 4, donde Rho Spearman = 0,876; sig = 0,000, es decir existe correlación positiva significativa bilateral, de nivel alto entre estas variables. Asimismo, de acuerdo a la nube de puntos de ambas variables se observa una tendencia positiva de correlación.

En relación con la hipótesis específica 1, existe relación significativa entre el clima institucional y la gestión estratégica, ya se ha señalado la importancia que tiene la gestión en el clima institucional, por lo mismo, en este caso se halló como indica la tabla 5, Rho Spearman = 0,832; sig = 0,000 entre clima institucional y planificación estratégica. Dicha relación tiene un sentido positivo y es de nivel alto con significancia bilateral del 95%. Así lo corroboran Quispe (2018), Ajalcriña (2022) y Huirse (2022). Es decir, a partir de la evidencia recopilada se ha podido señalar que diversos aspectos de la gestión escolar se vinculan directamente con el clima institucional. Y esto marca una ruta para la mejora de la calidad educativa.

Sobre la hipótesis específica 2, existe relación significativa entre el clima institucional y la formación integral, según se muestra en la tabla 6, dicha relación tiene un sentido positivo y es de nivel muy alto con significancia bilateral del 95%,

Rho Spearman = 0,901; sig = 0,000 entre clima institucional y formación integral. La literatura empírica recogida sobre estas variables da cuenta que autores como Ajalcriña (2022); Huirse (2022); García (2022) y Reyes (2021) hallaron vinculación positiva y significativa.

En relación a la hipótesis específica 3, menciona que existe relación significativa entre el clima institucional y el soporte y recursos para el proceso pedagógico, dicha relación tiene un sentido positivo y es de nivel medio con significancia bilateral del 95%, Rho Spearman = 0,649; sig = 0,000 entre clima institucional y soporte y recursos para el proceso pedagógico. Las fuentes consultadas en el marco teórico del presente estudio, dan cuenta que autores como De Stasio et al. (2020) quienes hallaron que el clima escolar tiene un efecto positivo y significativo sobre el compromiso laboral, el mismo que está relacionado con los aspectos de soporte y recursos.

En relación a la hipótesis específica 4, se menciona que existe relación significativa entre el clima institucional y los resultados, según se muestra en la tabla 8, dicha relación tiene un sentido positivo y es de nivel alto con significancia bilateral del 95%, Rho Spearman = 0,818; sig = 0,000 entre clima institucional y resultados de aprendizaje. Las fuentes consultadas en el marco teórico del presente estudio, dan cuenta del consenso tanto a nivel nacional e internacional para considerar los resultados dentro de un conjunto de otros indicadores de calidad educativa. autores como Skedsmo y Gerhard (2019) quienes hallaron que el rendimiento de los docentes afecta significativamente el clima; asimismo, se debe considerar dicho rendimiento como un resultado tangible del sistema educativo.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se comprobó la existencia de relación significativa entre el clima institucional y calidad educativa en las instituciones educativas públicas del distrito de Cortegana, Región Cajamarca – 2023, hallándose correlación Rho Spearman = 0,876 es decir a medida que la primera variable se incrementa, los valores de la segunda variable también se incrementan, se configura, por tanto, correlación positiva, de nivel alto, la significancia fue del 95% (sig = 0,000 < 0,05).

Segunda: Se comprobó la existencia de relación significativa entre el clima institucional y la gestión estratégica en las instituciones educativas públicas del distrito de Cortegana, Región Cajamarca – 2023, hallándose correlación Rho Spearman = 0,832 esto se puede entenderse que al incrementar los puntajes del clima institucional, también se incrementan, los valores de la gestión estratégica, esto configura una correlación positiva, de nivel alto; la significancia fue del 95% (sig = 0,000 < 0,05).

Tercera: Se comprobó la existencia de relación significativa entre el clima institucional y la formación integral de los estudiantes en las instituciones educativas públicas del distrito de Cortegana, Región Cajamarca – 2023, pues se halló correlación Rho Spearman = 0,901 de esto se puede entender que al incrementar los puntajes del clima institucional, también se incrementan, los valores de la formación integral y viceversa, este resultado expresa una correlación positiva, de nivel muy alto; la significancia fue del 95% (sig = 0,000 < 0,05).

Cuarta: Se comprobó la existencia de relación significativa entre el clima institucional y el soporte y recursos para el proceso pedagógico en las instituciones educativas públicas del distrito de Cortegana, Región Cajamarca – 2023, cuyo valor del coeficiente de correlación fue Rho Spearman = 0,649 esto señala que la intensidad de la relación es de nivel medio, y que al incrementar los puntajes del clima institucional, también se incrementan, los valores del soporte y recursos para el proceso pedagógico; la significancia fue del 95% (sig = 0,000 < 0,05).

Quinta: Se comprobó la existencia de relación significativa entre el clima institucional y los resultados en las instituciones educativas públicas del distrito de Cortegana, Región Cajamarca – 2023, cuyo valor del coeficiente de correlación fue Rho Spearman = 0,818 esto señala que la intensidad de la relación es de nivel alto, y que al incrementar los puntajes del clima institucional, también se incrementan, los valores de los resultados de aprendizaje de los estudiantes; la significancia fue del 95% (sig = 0,000 < 0,05).

VII. RECOMENDACIONES

Primera: A los directores de las instituciones educativas públicas del distrito de Cortegana, desarrollar talleres de fortalecimiento del clima institucional, dichos talleres podrían ser híbridos en su ejecución, de manera que los docentes puedan desarrollar productos de manera no presencial y aprovechar los encuentros presenciales para desarrollar vínculos de confianza y motivación para el trabajo en equipo con los docentes, de este modo se puede contribuir a la mejora de las condiciones de aislamiento y dispersión en la ruralidad; y dado que existe un alto porcentaje de escuelas unidocentes, se recomienda organizarlos por redes educativas para el trabajo de talleres de formación en servicio, ya que esto tendrá un efecto positivo en la calidad educativa.

Segunda: A los docentes y directores de las instituciones educativas públicas del distrito de Cortegana, se recomienda conformar grupos de inter aprendizaje para elaborar una auto evaluación diagnóstica de calidad educativa con énfasis en la gestión estratégica en base a la matriz de indicadores del Sineace, a partir de este diagnóstico por redes educativas, se sugiere elaborar un proyecto educativo de la red que permita generar compromisos y metas para mejorar los indicadores de calidad educativa en el ámbito del distrito; tomando en todo momento referencia del clima institucional.

Tercera: A los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Cortegana, se recomienda definir como parte de las actividades de planificación y gestión, la medición del clima institucional en tres momentos del año lectivo, previo al inicio, a medio año y al finalizar. De modo que se pueda monitorear de manera permanente y alertar de posibles factores que inciden en la percepción de los docentes y directivos. Esta medición se podría realizar de manera virtual, mediante

la aplicación de un formulario Google de modo que se facilite el recojo de datos.

Cuarta: A los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Cortegana, se sugiere definir como parte de las actividades de planificación y gestión pedagógica, la medición de indicadores de formación integral de sus estudiantes en tres momentos del año lectivo, previo al inicio, a medio año y al finalizar. De modo que se pueda monitorear de manera permanente y alertar de posibles factores que inciden en la percepción de los docentes. Esta medición se podría realizar de manera virtual, mediante la aplicación de un formulario Google de modo que se facilite el recojo de datos.

REFERENCIAS

- Ajalcriña, J. (2022). La gestión administrativa y la calidad educativa en instituciones educativas de la Ugel 06 en el año 2022. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95973>
- Alvarado, L. (2018). El clima institucional y su relación con el desempeño académico de los docentes de la Institución Educativa Modesto Basadre de la UGEL Tacna, 2016. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. <https://goo.su/ax66Ai>
- Angulo-García, K. (2022). Management of educational innovation: a key piece to achieving educational quality. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(6), 226–236. <https://goo.su/23BXA3M>
- Arias, Holgado, J. Tafur, T. y Vásquez, M. (2022). Metodología de la investigación. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C.
- Ariza, S. Y., Gómez, K. Y., Rojas Sánchez, S. P., Gabalán, J., & Vásquez, F. E. (2023). Revisión documental del proceso de acreditación a partir de algunos modelos suramericanos asociados a la calidad educativa. *Revista Educación*, 47(2). <https://doi.org/10.15517/revedu.v47i2.53665>
- Balarin, M.; Cueto, S. y Fort, R. (2022). El Perú pendiente: Ensayos para un desarrollo con bienestar. Lima. Grade. <https://n9.cl/rf0mo>
- Bartunek, J. Bobko, P and Venkatraman, N. (2017). Towards innovation and diversity in Management research methods. *Academy of Management Journal*. 36(6). 1362-1373. <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/256815>
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias. Colombia. Pearson.
- Bloom, B.S. (Ed.) (1956). *Taxonomy of Educational Objectives*. New York: Longmans, Green and CO LTD. <https://n9.cl/zgnjx>
- Bronfenbrenner, U. (1976). The ecology of human development: history and perspectives. *Psychologia*, 19(5), 537-549.
- Bruner, J. (1960). El proceso de la educación. Méjico: UTEHA.

- Candela, H. (2019). Relación entre el clima Institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 20150 Mariscal Benavides Lunahuaná – 2019. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. <https://n9.cl/ddh16>
- Carhuancho, I., Nolazco F., Sicheri, L., Guerrero, M. y Casana, K. (2019). Metodología para la investigación holística. Universidad Internacional del Educador.
- Cayao, Y. (2022). Clima institucional y desempeño docente en la institución educativa N° 10384, Chota, 2022. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. <https://n9.cl/ysjgd>
- Ceplan, (2023). Información de brechas de servicios a nivel departamental, provincial y distrital. <https://geo.ceplan.gob.pe/brechas>
- Chaux, J. (2012). Educación, convivencia y agresión escolar. Uniandes.
- Chen, (2023). Impact of school climate and resources on principal workload stress and job satisfaction: multinational evidence from TALIS 2018 data. Journal of Educational Administration. <https://n9.cl/tmar7>
- Cisneros, L. (2021). Clima institucional en docentes de dos instituciones educativas pública y privada de Lima. Tesis de maestría. Universidad Marcelino Champagnat. <https://n9.cl/nc0gg>
- Cuenca y Urrutia, (2019). Explorando las brechas de desigualdad educativa en el Perú. <https://n9.cl/savt5>
- De Stasio, S.; Benevene, P.; Pepe, A.; Buonomo, I.; Ragni, B. & Berenguer, C. (2020). The Interplay of Compassion, Subjective Happiness and Proactive Strategies on Kindergarten Teachers' Work Engagement and Perceived Working Environment Fit. Int. J. Environ. Res. Public Health 2020, 17, 4869. <https://doi.org/10.3390/ijerph17134869>
- Delors, J. (1996). treasure within. Report to Unesco of the International Commission on Education for the 21st Century, Madrid, Spain: Santillana, Unesco. <https://goo.su/4ZXwVz>
- Eguren y Belaunde, (2021). El uso de materiales educativos en las escuelas peruanas: Un aprendizaje en proceso. Lima. Grade. <https://goo.su/L1Ni9x>

- Escale-Minedu, (2022). Consulta Escale. <https://escale.minedu.gob.pe/>
- Freire, P. (1985). *Pedagogía del oprimido*. Montevideo, TierraNueva. <https://goo.su/N1MI3s>
- Gagne, R.M. (1965). *The learning conditions*. NY: Holt, Reinhart & Winston. <https://goo.su/ZUKR>
- García, S. (2022). *Estrategias de enseñanza y calidad educativa en docentes de tres instituciones educativas públicas, San Vicente, Cañete, 2022*. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. <https://goo.su/EjBPt5x>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill. México.
- Herzberg, F. (2003). Once again: How do you motivate your employees? *Harvard Business Review: Latin America*, 4-11.
- Honingh, M., Ruiters, M. y Van Thiel, S. (2020). Are school boards and educational quality related? Results of an international literature review, *Educational Review*, 72: 2, 157 - 172. <https://goo.su/wEugZ>
- Honingh, M.; Ruiters, M. & Van Thiel, S. (2020). Are school boards and educational quality related? Results of an international literature review, *Educational Review*, 72:2, 157-172, DOI: 10.1080/00131911.2018.1487387
- Huirse, A. (2022). *Calidad educativa y trabajo colegiado en los docentes de secundaria de una institución educativa pública de Sicuani*. Cusco, 2022. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. <https://goo.su/qFqFwzV>
- Litwin, G.H. y Stringer, R.A. (1968). *10. Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School Press. <https://goo.su/RETI>
- Martín-Baró, I. (1998). *Retos y perspectivas de la psicología latinoamericana*. Trotta, Madrid.
- Mejía-Rosales, M., & Merchán-Narváez, S. (2023). La Creatividad de la Gestión Educativa ante los Nuevos Desafíos de los Estándares de Calidad en la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuevo Ecuador". *593 digital Publisher CEIT*, 8(4), 215-225. <https://goo.su/cUm8>

- Menacho-Vargas, I., Cavero-Ayvar, H. N., Orihuela Alvino, M. D., y Flores-Mejía, G. S. (2021). Variables que inciden en la calidad educativa en un contexto de crisis sanitaria en instituciones educativas públicas de Comas. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), e1037. <https://goo.su/006RUG>
- Menacho-Vargas, I, Jaramillo. D., Pérez, R. & Rivera, J. (2022). Influencia de la inteligencia emocional en el clima institucional en docentes de educación básica regular en épocas de covid-19. <https://goo.su/w0zC>
- Minedu, (2017). Participación y clima institucional para una organización escolar efectiva. Lima. <https://goo.su/VEehz>
- Ñaupas, H., Mejía E., Novoa E. y Villagómez, A. (2014). Metodología de la investigación cuantitativa, cualitativa y redacción de la tesis. Bogotá, Ediciones de la U, 4ta Ed.
- Ocde, (2019). Estrategia de Competencias de la OCDE 2019. <https://goo.su/ZkEe>
- Ochoa, F., Panduro, J., Alanya, J., & Quispe, L. (2021). Quality education: Perspective of the South American countries about Educational Quality. *Journal of Business and Entrepreneurial Studie*. <https://goo.su/StfMaS>
- Onu, (2020, January 22). Recognize and overcome inequality in education. <https://goo.su/3hYQi>
- ONU, (2022, 6 abril). El 25% de los empleados no se sienten valorados en sus trabajos. *Asuntos Económicos*. <https://goo.su/rQE1>
- Perrenoud, P. (2004). Diez nuevas competencias para enseñar. Biblioteca para la actualización del maestro. México.
- Pfeffer, J. (2006). How to improve the organizational climate. Stanford University, HayGroup Electronic Publishing.
- Piaget, J. (1952). Autobiography. In L. Goldmann et al., *Jean Piaget and the social sciences*, Salamanca, Follow me.
- Quispe, H. (2018). Gestión pedagógica y calidad educativa en las instituciones educativas públicas de la RED 5, Ugel 01, San Juan de Miraflores, 2018. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. <https://goo.su/Tc6U>

- Reyes, L. (2021). Gestión escolar y la calidad educativa de la institución educativa de la Ugel 05 San Juan de Lurigancho, 2021. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. <https://goo.su/PqwW5ml>
- Rosas, R. (2018). Clima institucional del personal directivo y docente de la Institución Educativa N° 40387 del distrito de Lari Caylloma Arequipa 2017. Tesis de maestría. Universidad San Pedro. <https://goo.su/mrNQqfA>
- Sánchez, H. Reyes, C y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma. Lima.
- Schneider, B., Bowen, D., Ehrhart, M., Holcombe, K. (2000). The climate for service. In N. M. Ashkanady, C. P. M. Wilderom & M. F. Perterson (Eds.), Handbook of organizational culture and climate (pp. 21-36). Thousand Oaks, CA: Sage
- Sineace, (2016). Modelo de acreditación para instituciones de Educación Básica. <https://goo.su/FUZmYFs>
- Skedsmo, G. & Gerhard, S. (2019). Top-down and bottom-up approaches to improve educational quality: their intended and unintended consequences. Educ Asse Eval Acc 31, 1–4 (2019). <https://goo.su/c7gHzsh>
- Távora, (2021). Clima institucional percibido por el personal docente, administrativo, de servicio y directivo de la IE Andrés Avelino Cáceres – km 50 del distrito de Chulucanas, antes y durante el confinamiento – 2020. <https://goo.su/GifCfiN>
- Tyler. Ralph W. (1973). Principios básicos del currículo. Buenos Aires: Troquel.
- Unesco, (2021). Liderazgo de escuelas. IIEP Learning Portal. <https://goo.su/8eM5B>
- Unesco, (2022). Reimagining our futures together: A new contract for education. París. YE. <https://goo.su/F0qx>
- Velásquez, (2023). El clima institucional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa San Fernando-Chalaco. Tesis de maestría. Universidad de Piura. <https://goo.su/vbpzg5>

Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher mental processes*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Zhao, M. y Jin, R. (2023). Advancing a cross-cultural understanding of teacher perceptions of school climate: A latent class analysis using 2018 TALIS data. <https://goo.su/c7ZV>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.

Título: Clima institucional y calidad educativa en instituciones educativas públicas del distrito de Cortegana, Región Cajamarca – 2023																																					
Maestría: Lozano Cotrina, Segundo Manuel																																					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES																																		
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y calidad educativa en instituciones educativas públicas del distrito de Cortegana, Región Cajamarca – 2023?</p> <p>Problemas específicos: PE1: ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la gestión estratégica en instituciones educativas públicas del distrito de Cortegana, Región Cajamarca – 2023? PE2: ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la formación integral en instituciones educativas públicas del distrito de Cortegana, Región Cajamarca – 2023? PE3: ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el soporte y recursos para el proceso pedagógico en instituciones educativas públicas del distrito de Cortegana, Región Cajamarca – 2023? PE4: ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y los resultados en instituciones educativas públicas del distrito de Cortegana, Región Cajamarca – 2023?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el clima institucional y calidad educativa en instituciones educativas públicas del distrito de Cortegana, Región Cajamarca – 2023</p> <p>Objetivos específicos: OE1: Determinar la relación entre el clima institucional y la gestión estratégica en instituciones educativas públicas del distrito de Cortegana, Región Cajamarca – 2023. OE2: Determinar la relación entre el clima institucional y la formación integral en instituciones educativas públicas del distrito de Cortegana, Región Cajamarca – 2023. OE3: Determinar la relación entre el clima institucional y el soporte y recursos para el proceso pedagógico en instituciones educativas públicas del distrito de Cortegana, Región Cajamarca – 2023. OE4: Determinar la relación entre el clima institucional y los resultados en instituciones educativas públicas del distrito de Cortegana, Región Cajamarca – 2023.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre el clima institucional y calidad educativa en instituciones educativas públicas del distrito de Cortegana, Región Cajamarca – 2023.</p> <p>Hipótesis específicas HE1: Existe relación significativa entre el clima institucional y la gestión estratégica en instituciones educativas públicas del distrito de Cortegana, Región Cajamarca – 2023. HE2: Existe relación significativa entre el clima institucional y la formación integral en instituciones educativas públicas del distrito de Cortegana, Región Cajamarca – 2023. HE3: Existe relación significativa entre el clima institucional y el soporte y recursos para el proceso pedagógico en instituciones educativas públicas del distrito de Cortegana, Región Cajamarca – 2023. HE4: Existe relación significativa entre el clima institucional y los resultados en instituciones educativas públicas del distrito de Cortegana, Región Cajamarca – 2023.</p>	<p>VARIABLE 1: Clima institucional – Chaux (2012) https://books.google.com.co/books?id=RCueDwAAQBAJ&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false</p>																																		
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Items</th> <th>Escala de medición</th> <th>Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Comunicación</td> <td>Presentación y saludos</td> <td>1,2</td> <td rowspan="5">Escala Likert 1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</td> <td rowspan="5">Alto [63-85] Medio [40-62] Bajo [17-39]</td> </tr> <tr> <td>Información</td> <td>3,4</td> </tr> <tr> <td>Generar temas de diálogo</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Mantener una conversación</td> <td>6,7</td> </tr> <tr> <td>Motivación</td> <td>Reconocimiento y/o recompensas (prestigio, autonomía)</td> <td>8, 9</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Confianza</td> <td>Tareas bien hechas</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Honestidad, transparencia</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>Fiabilidad de acciones e intenciones</td> <td>12, 13</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Participación</td> <td>Tener expectativas del otro</td> <td>14, 15</td> </tr> <tr> <td>Identificación con la institución</td> <td>16, 17</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Participación activa</td> <td>18, 19, 20</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles o rangos	Comunicación	Presentación y saludos	1,2	Escala Likert 1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Alto [63-85] Medio [40-62] Bajo [17-39]	Información	3,4	Generar temas de diálogo	5	Mantener una conversación	6,7	Motivación	Reconocimiento y/o recompensas (prestigio, autonomía)	8, 9	Confianza	Tareas bien hechas	10	Honestidad, transparencia	11	Fiabilidad de acciones e intenciones	12, 13	Participación	Tener expectativas del otro	14, 15	Identificación con la institución	16, 17		Participación activa	18, 19, 20
Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles o rangos																																	
Comunicación	Presentación y saludos	1,2	Escala Likert 1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Alto [63-85] Medio [40-62] Bajo [17-39]																																	
	Información	3,4																																			
	Generar temas de diálogo	5																																			
Mantener una conversación	6,7																																				
Motivación	Reconocimiento y/o recompensas (prestigio, autonomía)	8, 9																																			
Confianza	Tareas bien hechas	10																																			
	Honestidad, transparencia	11																																			
	Fiabilidad de acciones e intenciones	12, 13																																			
Participación	Tener expectativas del otro	14, 15																																			
	Identificación con la institución	16, 17																																			
	Participación activa	18, 19, 20																																			
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Items</th> <th>Escala de medición</th> <th>Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Gestión estratégica</td> <td>Conducción institucional</td> <td>1, 2, 3, 4</td> <td rowspan="5">Escala Likert 1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</td> <td rowspan="5">Alto [122-165] Medio [77-121] Bajo [33-76]</td> </tr> <tr> <td>Gestión de la información para la mejora continua</td> <td>5, 6, 7, 8</td> </tr> <tr> <td>Convivencia y clima institucional</td> <td>9, 10, 11, 12</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Formación integral</td> <td>Procesos pedagógicos</td> <td>1314, 15, 16</td> </tr> <tr> <td>Trabajo conjunto con familias y la comunidad</td> <td>17, 18, 19</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Soporte y recursos para el proceso pedagógico</td> <td>Tutoría para el bienestar del adolescente.</td> <td>20, 21, 22, 23</td> </tr> <tr> <td>Infraestructura</td> <td>24, 25, 26, 27</td> </tr> <tr> <td>Resultados</td> <td>Recursos educativos</td> <td>28, 29, 30</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Verificación del perfil de egreso</td> <td>31, 32, 33</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles o rangos	Gestión estratégica	Conducción institucional	1, 2, 3, 4	Escala Likert 1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Alto [122-165] Medio [77-121] Bajo [33-76]	Gestión de la información para la mejora continua	5, 6, 7, 8	Convivencia y clima institucional	9, 10, 11, 12	Formación integral	Procesos pedagógicos	1314, 15, 16	Trabajo conjunto con familias y la comunidad	17, 18, 19	Soporte y recursos para el proceso pedagógico	Tutoría para el bienestar del adolescente.	20, 21, 22, 23	Infraestructura	24, 25, 26, 27	Resultados	Recursos educativos	28, 29, 30		Verificación del perfil de egreso	31, 32, 33				
Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles o rangos																																	
Gestión estratégica	Conducción institucional	1, 2, 3, 4	Escala Likert 1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Alto [122-165] Medio [77-121] Bajo [33-76]																																	
	Gestión de la información para la mejora continua	5, 6, 7, 8																																			
	Convivencia y clima institucional	9, 10, 11, 12																																			
Formación integral	Procesos pedagógicos	1314, 15, 16																																			
	Trabajo conjunto con familias y la comunidad	17, 18, 19																																			
Soporte y recursos para el proceso pedagógico	Tutoría para el bienestar del adolescente.	20, 21, 22, 23																																			
	Infraestructura	24, 25, 26, 27																																			
Resultados	Recursos educativos	28, 29, 30																																			
	Verificación del perfil de egreso	31, 32, 33																																			

Nivel – Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal y Correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>	<p>Población: 63 docentes de primaria de ambos sexos del distrito de Cortegana - Cajamarca.</p> <p>Tipo de muestreo: No Probabilístico bajo criterios de inclusión y exclusión.</p> <p>Tamaño de muestra: No aplica ya que es un estudio Censal</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario por cada variable</p> <p>Validez: Por juicio de expertos de tres validadores de la Universidad César Vallejo</p> <p>Confiabilidad: Alpha de Cronbach 0,991 para clima institucional y 0,987 para calidad educativa.</p>	<p>Estadística Descriptiva Tablas de frecuencias y gráfico de barras verticales para presentar los resultados de las variables y sus dimensiones.</p> <p>Estadística inferencial Prueba de normalidad mediante Kolmogorov-Smirnov. Análisis de correlación de variables mediante el coeficiente Rho de Spearman.</p>

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de variables

Matriz de Operacionalización de Clima Institucional

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles o rangos
Comunicación	Presentación y saludos	1,2	Escala Likert 1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Alto [26-35] Medio [17-25] Bajo [7 -16]
	Información	3,4		
	Generar temas de diálogo	5		
	Mantener una conversación	6,7		
Motivación	Reconocimiento y/o recompensas (prestigio, autonomía)	8, 9		Alto [12-15] Medio [7-11] Bajo [3 -6]
	Tareas bien hechas	10		
Confianza	Honestidad, transparencia	11		Alto [19-25] Medio [12-18] Bajo [5 -11]
	Fiabilidad de acciones e intenciones	12, 13		
	Tener expectativas del otro	14, 15		
Participación	Identificación con la institución	16, 17, 18, 19, 20		Alto [19-25] Medio [12-18] Bajo [5 -11]
	VARIABLE 1: Clima institucional			Alto [74-100] Medio [47-73] Bajo [20-46]

Matriz de Operacionalización de la variable Calidad educativa

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles o rangos
Gestión estratégica	Conducción institucional	1, 2, 3, 4	Escala Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Alto [45-60] Medio [28-44] Bajo [12-27]
	Gestión de la información para la mejora continua	5, 6, 7, 8		
	Convivencia y clima institucional	9, 10, 11, 12		
Formación integral	Procesos pedagógicos	13, 14, 15, 16		Alto [45-60] Medio [28-44] Bajo [12-27]
	Trabajo conjunto con familias y la comunidad	17, 18, 19		
	Tutoría para el bienestar del adolescente.	20, 21, 22, 23		
Soporte y recursos para el proceso pedagógico	Infraestructura	24, 25, 26, 27		Alto [26-35] Medio [17-25] Bajo [7-16]
	Recursos educativos	28, 29, 30		
Resultados	Verificación del perfil de egreso	31, 32, 33		Alto [12-15] Medio [7-11] Bajo [3-6]
	VARIABLE 2: Calidad educativa			

Anexo 3: Fichas técnicas de instrumentos

Ficha Técnica del instrumento de Clima Institucional

Nombre	: Cuestionario sobre Clima Institucional
Procedencia	: Colombia.
Autor	: Enrique Chaux (2012)
Técnica	: Encuesta
Adaptado por	: Lozano Cotrina, Segundo Manuel
Año	: 2023
Población	: Docentes de EBR.
Administración	: individual o colectiva.
Formato de aplicación	: online y papel.
Finalidad	: Evaluación de la percepción del clima institucional.
Dimensiones	: Comunicación, Motivación, Confianza, Participación
Tipo de ítems	: Opción múltiple tipo Lickert con 5 alternativas, 1) Nunca (2) Casi nunca; (3) A veces; (4) Casi siempre; (5) Siempre

Ficha Técnica del instrumento de Calidad Educativa

Nombre	: Cuestionario sobre Calidad Educativa
Procedencia	: Perú
Autor	: Sineace (2016)
Técnica	: Encuesta
Adaptado por	: Lozano Cotrina, Segundo Manuel
Año	: 2023
Población	: Docentes de EBR.
Administración	: individual o colectiva.
Formato de aplicación	: online y papel.
Finalidad	: Evaluación de la percepción de la calidad educativa.
Dimensiones	: Gestión estratégica, Formación integral, Soporte y recursos para el proceso pedagógico, Resultados
Tipo de ítems	: Opción múltiple tipo Lickert con 5 alternativas, 1) Nunca (2) Casi nunca; (3) A veces; (4) Casi siempre; (5) Siempre.

Anexo 4: Validez de instrumentos

Validador 1



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario sobre Clima institucional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Ulises Córdova García	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la investigación científica	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-----	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: clima institucional
Autor:	Autor: Chaux (2012) Adaptación: Bach. Segundo Manuel Lozano Cotrina
Procedencia:	Lima - Ate
Administración:	Directa mediante un formulario de Google forms
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas de nivel primaria en el distrito de Cortegana – Cajamarca
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentran las instituciones educativas con respecto al clima institucional desde la perspectiva de los docentes.

4. Soporte teórico:

Chaux (2012) señaló que el clima institucional es una combinación de la percepción de los miembros de la organización y los aspectos estructurales y formales de la organización, conformando un proceso dinámico que está influenciado por la interacción entre los miembros de la organización y la organización en sí misma.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Competencia digital	Comunicación	Se trata de poder establecer relaciones con otros mediante la transferencia de información o significados de una persona a otra. (Chaux, 2012)
	Motivación	Se define como el impulso que lleva a una persona a actuar con la finalidad de lograr ciertos objetivos. En el contexto del clima institucional, la motivación presenta factores internos y externos. Una buena motivación es fundamental para el clima institucional, ya que permite que los miembros de la organización se comprometan con su trabajo y se esfuercen por alcanzar los objetivos de la organización (Chaux, 2012)
	Confianza	Se define como la creencia de que otra persona es honesta, transparente, fiable tanto en sus acciones e intenciones. Una buena confianza es fundamental para el clima institucional, ya que implica una forma de control de la actuación de cada trabajador en función a lo que el otro espera de él (Chaux, 2012).
	Participación	Está relacionada con el grado de identificación de cada trabajador con la institución a la cual pertenece. Implica una participación proactiva del trabajador, por lo cual se le considera como un sujeto de valor para alcanzar los objetivos institucionales (Chaux, 2012).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el "Cuestionario sobre clima institucional", de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

Presentación y saludos; Comunicación; Motivación; Confianza y Participación.

- Primera dimensión: Comunicación
- Objetivo de la Dimensión: establecer relaciones con otros mediante la transferencia de información o significados de una persona a otra.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Presentación y saludos	Los docentes reciben y brindan un saludo verbal en la institución educativa.	4	4	4	
	Los docentes pueden iniciar una conversación con un docente nuevo	4	4	4	
- Información.	La información que reciben los docentes es permanente y oportuna	4	4	4	
	El equipo directivo utiliza canales adecuados de comunicación e información	4	4	4	
- Generar temas de diálogo	Los docentes pueden generar nuevos temas de diálogo	4	4	4	
- Mantener una conversación	Los docentes pueden mantener conversación sobre diversos temas	4	4	4	
	Los docentes pueden expresar sus puntos de vista, aunque la conversación sea áspera	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación.
- Objetivo de la Dimensión: Lograr el compromiso con su trabajo y se esfuercen por alcanzar los objetivos de la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento y/o recompensas (prestigio, autonomía)	Los docentes se esfuerzan por dar lo mejor porque saben que tendrán una recompensa	4	4	4	
	El equipo directivo reconoce la dedicación y esfuerzo de los docentes	4	4	4	
Tareas bien hechas	Los docentes se esfuerzan por realizar su trabajo pedagógico de manera adecuada	4	4	4	

- Tercera dimensión: Confianza.



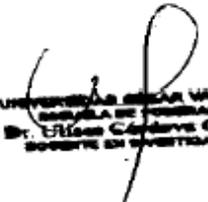
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Objetivos de la Dimensión: Generar control de la actuación de cada trabajador en función a lo que el otro espera de él.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Honestidad, transparencia	Se considera una persona honesta y transparente	4	4	4	
- Fiabilidad de acciones e intenciones.	En la institución educativa el equipo directivo confía en las propuestas de mejora institucional de los docentes	4	4	4	
	El equipo directivo tiene confianza en el trabajo realizado por los docentes	4	4	4	
- Tener expectativas del otro.	En la institución educativa se tiene expectativas del trabajo colegiado realizado por los docentes	4	4	4	
	En la institución educativa se percibe un ambiente de confianza entre el personal docente	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Participación
- Objetivos de la Dimensión: Lograr participación proactiva del trabajador, por lo cual se le considera como un sujeto de valor para alcanzar los objetivos institucionales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Identificación con la institución	Los docentes están convencidos que esta institución educativa es buena	4	4	4	
	El personal docente se identifica con la visión y misión de la institución educativa	4	4	4	
Participación activa	El equipo directivo promueve que los docentes sean parte de los objetivos institucionales	4	4	4	
	Los docentes participan de las actividades programadas	4	4	4	
	En la institución educativa se promueve la participación y el trabajo en equipo	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Erlan Córdova García
DOCTOR EN INVESTIGACIÓN

Firma del evaluador.

DNI:06658910

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario sobre Calidad educativa". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Ulises Córdova García	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la investigación científica	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-----	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Calidad educativa
Autor:	Autor: Minedu (2016) Adaptación: Bach. Segundo Manuel Lozano Cotrina
Procedencia:	Lima
Administración:	Directa mediante un formulario de Google forms
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas de nivel primaria en el distrito de Cortegana – Cajamarca
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentran las instituciones educativas con respecto a la calidad educativa desde la perspectiva de los docentes.

4. Soporte teórico:

Minedu (2016) la calidad educativa es el nivel óptimo de formación necesario para que las personas puedan afrontar eficazmente los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y mantener una trayectoria de aprendizaje permanente. Este nivel de formación abarca la gestión estratégica, la educación integral, el apoyo y los recursos para los procesos pedagógicos y la evaluación de los resultados.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Competencia digital	Gestión estratégica	Orientada en la planificación, organización, dirección y control de las instituciones educativas para garantizar su funcionamiento eficiente y eficaz (Minedu, 2016).
	Formación integral	Centrada en el desarrollo de los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el desarrollo integral de los estudiantes (Minedu, 2016)
	Soporte y recursos para los procesos pedagógicos	Su atención principal está en la disponibilidad y uso de recursos que permitan el desarrollo de los procesos pedagógicos de manera efectiva (Minedu, 2016).
	Resultados	Se enfocan en el logro de los objetivos de aprendizaje de los estudiantes, las mismas que se detallan en el siguiente capítulo (Minedu, 2016).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el "Cuestionario sobre calidad educativa", de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

Gestión estratégica; Formación integral; Soporte y recursos para los procesos pedagógicos y Resultados

- **Primera dimensión: Gestión estratégica**
- **Objetivo de la Dimensión:** Orientar la planificación, organización, dirección y control de las instituciones educativas para garantizar su funcionamiento eficiente y eficaz.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Conducción institucional	El Proyecto Educativo Institucional es pertinente, responde a los enfoques transversales del currículo nacional vigente	4	4	4	
	El Proyecto Educativo Institucional orienta la mejora permanente de los procesos que dan soporte a la formación integral de los estudiantes	4	4	4	
	El Proyecto Curricular de la Institución es coherente con el Proyecto Educativo Institucional, diversifica el currículo nacional/regional, manteniendo altas expectativas de desempeño de los estudiantes	4	4	4	
	El Proyecto Curricular de la Institución orienta la implementación de los procesos pedagógicos que apoyan su desarrollo integral y los aprendizajes	4	4	4	
Gestión de la información para la mejora continua.	El equipo directivo ejerce liderazgo pedagógico y colaborativo, centrado en la mejora continua y el desarrollo integral de los estudiantes	4	4	4	
	El equipo directivo ejerce liderazgo pedagógico para el logro de aprendizajes de los estudiantes	4	4	4	
	El equipo directivo gestiona información sobre la organización y desempeño institucional para planificar el logro de los aprendizajes	4	4	4	
	El equipo directivo evalúa las mejoras que impactan en el desarrollo integral y el logro de objetivos institucionales	4	4	4	
Convivencia y clima institucional	En la institución educativa el clima institucional contribuye al logro de los objetivos institucionales	4	4	4	
	En la institución educativa el clima institucional contribuye a las buenas relaciones entre todos los miembros de la comunidad educativa	4	4	4	
	En la institución educativa el clima institucional contribuye a la prevención de situaciones de violencia física en los estudiantes	4	4	4	
	En la institución educativa el clima institucional contribuye a la prevención de situaciones de violencia verbal o emocional de los estudiantes	4	4	4	

- Segunda dimensión: Formación integral.
- Objetivo de la Dimensión: Lograr el desarrollo de los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el desarrollo integral de los estudiantes.

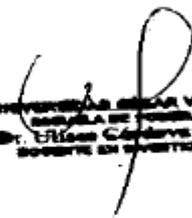
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procesos pedagógicos	Los directivos brindan soporte pedagógico al equipo docente	4	4	4	
	Los directivos promueven la innovación permanente en el equipo docente	4	4	4	
	Los directivos promueven la especialización del equipo docente	4	4	4	
Trabajo conjunto con familias y la comunidad	En la institución educativa se trabaja de manera organizada con las familias desarrollando estrategias colaborativas que garanticen la formación integral de estudiantes	4	4	4	
	En la institución educativa se implementan estrategias de trabajo colaborativo con agentes de la comunidad, para contribuir al mejoramiento de los aprendizajes y formación integral de estudiantes	4	4	4	
	En la institución educativa se implementan estrategias de trabajo colaborativo con padres de familia	4	4	4	
Tutoría para el bienestar del adolescente	Los estudiantes reciben protección, acompañamiento y orientación de acuerdo a sus necesidades físicas, socioafectivas y cognitivas	4	4	4	
	Los estudiantes tienen un tutor/a por cada grado o sección	4	4	4	
	La institución educativa cuenta con servicios especializados de atención complementaria en salud y nutrición para los estudiantes	4	4	4	
	La institución educativa cuenta con servicios especializados de atención complementaria en psicología o asistencia social para los estudiantes	4	4	4	

- Tercera dimensión: Soporte y recursos para los procesos pedagógicos.
- Objetivos de la Dimensión: Gestionar la disponibilidad y uso de recursos que permitan el desarrollo de los procesos pedagógicos de manera efectiva.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Infraestructura	La institución educativa cuenta con la infraestructura adecuada para los procesos pedagógicos de los estudiantes	4	4	4	
	La institución educativa cuenta con infraestructura deportiva adecuada para potenciar el desarrollo de los estudiantes.	4	4	4	
	La institución educativa cuenta con ambientes equipados para facilitar el logro de los aprendizajes de los estudiantes	4	4	4	
	La institución educativa cuenta con laboratorios, biblioteca, adecuada para atender las necesidades de los estudiantes.	4	4	4	
Recursos educativos	La institución educativa cuenta con recursos educativos suficientes para el desarrollo y aprendizajes de estudiantes.	4	4	4	
	La institución educativa cuenta con recursos tecnológicos suficientes para la formación integral de los estudiantes	4	4	4	
	La institución educativa cuenta con recursos tecnológicos suficientes para el uso de docentes	4	4	4	
Tener expectativas del otro.	En la institución educativa se tiene expectativas del trabajo colegiado realizado por los docentes	4	4	4	
	En la institución educativa se percibe un ambiente de confianza entre el personal docente	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Resultados
- Objetivos de la Dimensión: Verificar el logro de los objetivos de aprendizaje de los estudiantes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Verificación del perfil de egreso	Verificación del perfil de egreso	4	4	4	
	En la institución educativa se cuenta con indicadores del logro de competencias por área curricular	4	4	4	
	En la institución educativa se cuenta con evidencias y mecanismos de seguimiento para la retroalimentación a los estudiantes	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 ESCUELA DE INGENIERÍA
 Dr. Erlan Córdova García
 DOCENTE EN INVESTIGACIÓN

Firma del evaluador.

DNI: 06658910

Validador 2



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario sobre Clima institucional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Milagritos Leonor Rodríguez Rojas	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia e investigación	
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-----	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: clima institucional
Autor:	Autor: Chauz (2012) Adaptación: Bachiller. Segundo Manuel Lozano Cotrina
Procedencia:	Lima - Ate
Administración:	Directa mediante un formulario de Google forms
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas de nivel primaria en el distrito de Cortegana – Cajamarca
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentran las instituciones educativas con respecto al clima institucional desde la perspectiva de los docentes.

4. Soporte teórico:

Chaux (2012) señaló que el clima institucional es una combinación de la percepción de los miembros de la organización y los aspectos estructurales y formales de la organización, conformando un proceso dinámico que está influenciado por la interacción entre los miembros de la organización y la organización en sí misma.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Competencia digital	Comunicación	Se trata de poder establecer relaciones con otros mediante la transferencia de información o significados de una persona a otra. Chaux (2012)
	Motivación	Se define como el impulso que lleva a una persona a actuar con la finalidad de lograr ciertos objetivos. En el contexto del clima institucional, la motivación presenta factores internos y externos. Una buena motivación es fundamental para el clima institucional, ya que permite que los miembros de la organización se comprometan con su trabajo y se esfuercen por alcanzar los objetivos de la organización (Chaux, 2012)
	Confianza	Se define como la creencia de que otra persona es honesta, transparente, fiable tanto en sus acciones e intenciones. Una buena confianza es fundamental para el clima institucional, ya que implica una forma de control de la actuación de cada trabajador en función a lo que el otro espera de él (Chaux, 2012).
	Participación	Está relacionada con el grado de identificación de cada trabajador con la institución a la cual pertenece. Implica una participación proactiva del trabajador, por lo cual se le considera como un sujeto de valor para alcanzar los objetivos institucionales (Chaux, 2012).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el "Cuestionario sobre clima institucional", de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

Presentación y saludos; Comunicación; Motivación; Confianza y Participación.

- Primera dimensión: Comunicación
- Objetivo de la Dimensión: establecer relaciones con otros mediante la transferencia de información o significados de una persona a otra.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Presentación y saludos	Los docentes reciben y brindan un saludo verbal en la institución educativa.	4	4	4	
	Los docentes pueden iniciar una conversación con un docente nuevo	4	4	4	
- Información.	La información que reciben los docentes es permanente y oportuna	4	4	4	
	El equipo directivo utiliza canales adecuados de comunicación e información	4	4	4	
- Generar temas de diálogo	Los docentes pueden generar nuevos temas de diálogo	4	4	4	
- Mantener una conversación	Los docentes pueden mantener conversación sobre diversos temas	4	4	4	
	Los docentes pueden expresar sus puntos de vista, aunque la conversación sea áspera	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación.
- Objetivo de la Dimensión: Lograr el compromiso con su trabajo y se esfuercen por alcanzar los objetivos de la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento y/o recompensas (prestigio, autonomía)	Los docentes se esfuerzan por dar lo mejor porque saben que tendrán una recompensa	4	4	4	
	El equipo directivo reconoce la dedicación y esfuerzo de los docentes	4	4	4	
Tareas bien hechas	Los docentes se esfuerzan por realizar su trabajo pedagógico de manera adecuada	4	4	4	



- Tercera dimensión: Confianza.
- Objetivos de la Dimensión: Generar control de la actuación de cada trabajador en función a lo que el otro espera de él.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Honestidad, transparencia	Se considera una persona honesta y transparente	4	4	4	
- Fiabilidad de acciones e intenciones.	En la institución educativa el equipo directivo confía en las propuestas de mejora institucional de los docentes	4	4	4	
	El equipo directivo tiene confianza en el trabajo realizado por los docentes	4	4	4	
- Tener expectativas del otro.	En la institución educativa se tiene expectativas del trabajo colegiado realizado por los docentes	4	4	4	
	En la institución educativa se percibe un ambiente de confianza entre el personal docente	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Participación
- Objetivos de la Dimensión: Lograr participación proactiva del trabajador, por lo cual se le considera como un sujeto de valor para alcanzar los objetivos institucionales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Identificación con la institución	Los docentes están convencidos que esta institución educativa es buena	4	4	4	
	El personal docente se identifica con la visión y misión de la institución educativa	4	4	4	
Participación activa	El equipo directivo promueve que los docentes sean parte de los objetivos institucionales	4	4	4	
	Los docentes participan de las actividades programadas	4	4	4	
	En la institución educativa se promueve la participación y el trabajo en equipo	4	4	4	

Firma del evaluador.

DNI:21069112

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario sobre Calidad educativa". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Milagritos Leonor Rodriguez Rojas	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia e investigación	
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-----	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Calidad educativa
Autor:	Autor: Minedu (2018) Adaptación: Bachiller. Segundo Manuel Lozano Cotrina
Procedencia:	Lima
Administración:	Directa mediante un formulario de Google forms
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas de nivel primaria en el distrito de Cortegana – Cajamarca
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentran las instituciones educativas con respecto a la calidad educativa desde la perspectiva de los docentes.

4. Soporte teórico:

Minedu (2016) la calidad educativa es el nivel óptimo de formación necesario para que las personas puedan afrontar eficazmente los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y mantener una trayectoria de aprendizaje permanente. Este nivel de formación abarca la gestión estratégica, la educación integral, el apoyo y los recursos para los procesos pedagógicos y la evaluación de los resultados.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Competencia digital	Gestión estratégica	Orientada en la planificación, organización, dirección y control de las instituciones educativas para garantizar su funcionamiento eficiente y eficaz (Minedu, 2016).
	Formación integral	Centrada en el desarrollo de los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el desarrollo integral de los estudiantes (Minedu, 2016)
	Soporte y recursos para los procesos pedagógicos	Su atención principal está en la disponibilidad y uso de recursos que permitan el desarrollo de los procesos pedagógicos de manera efectiva (Minedu, 2016).
	Resultados	Se enfocan en el logro de los objetivos de aprendizaje de los estudiantes, las mismas que se detallan en el siguiente capítulo (Minedu, 2016).



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el "Cuestionario sobre calidad educativa", de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

Gestión estratégica; Formación integral; Soporte y recursos para los procesos pedagógicos y Resultados

- **Primera dimensión: Gestión estratégica**
- **Objetivo de la Dimensión:** Orientar la planificación, organización, dirección y control de las instituciones educativas para garantizar su funcionamiento eficiente y eficaz.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conducción institucional	El Proyecto Educativo Institucional es pertinente, responde a los enfoques transversales del currículo nacional vigente	4	4	4	
	El Proyecto Educativo Institucional orienta la mejora permanente de los procesos que dan soporte a la formación integral de los estudiantes	4	4	4	
	El Proyecto Curricular de la Institución es coherente con el Proyecto Educativo Institucional, diversifica el currículo nacional/regional, manteniendo altas expectativas de desempeño de los estudiantes	4	4	4	
	El Proyecto Curricular de la Institución orienta la implementación de los procesos pedagógicos que apoyan su desarrollo integral y los aprendizajes	4	4	4	
Gestión de la información para la mejora continua.	El equipo directivo ejerce liderazgo pedagógico y colaborativo, centrado en la mejora continua y el desarrollo integral de los estudiantes	4	4	4	
	El equipo directivo ejerce liderazgo pedagógico para el logro de aprendizajes de los estudiantes	4	4	4	
	El equipo directivo gestiona información sobre la organización y desempeño institucional para planificar el logro de los aprendizajes	4	4	4	
	El equipo directivo evalúa las mejoras que impactan en el desarrollo integral y el logro de objetivos institucionales	4	4	4	
Convivencia y clima institucional	En la institución educativa el clima institucional contribuye al logro de los objetivos institucionales	4	4	4	
	En la institución educativa el clima institucional contribuye a las buenas relaciones entre todos los miembros de la comunidad educativa	4	4	4	
	En la institución educativa el clima institucional contribuye a la prevención de situaciones de violencia física en los estudiantes	4	4	4	
	En la institución educativa el clima institucional contribuye a la prevención de situaciones de violencia verbal o emocional de los estudiantes	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Formación integral.
- **Objetivo de la Dimensión:** Lograr el desarrollo de los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el desarrollo integral de los estudiantes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procesos pedagógicos	Los directivos brindan soporte pedagógico al equipo docente	4	4	4	
	Los directivos promueven la innovación permanente en el equipo docente	4	4	4	
	Los directivos promueven la especialización del equipo docente	4	4	4	
Trabajo conjunto con familias y la comunidad	En la institución educativa se trabaja de manera organizada con las familias desarrollando estrategias colaborativas que garanticen la formación integral de estudiantes	4	4	4	
	En la institución educativa se implementan estrategias de trabajo colaborativo con agentes de la comunidad, para contribuir al mejoramiento de los aprendizajes y formación integral de estudiantes	4	4	4	
	En la institución educativa se implementan estrategias de trabajo colaborativo con padres de familia	4	4	4	
Tutoría para el bienestar del adolescente	Los estudiantes reciben protección, acompañamiento y orientación de acuerdo a sus necesidades físicas, socioafectivas y cognitivas	4	4	4	
	Los estudiantes tienen un tutor/a por cada grado o sección	4	4	4	
	La institución educativa cuenta con servicios especializados de atención complementaria en salud y nutrición para los estudiantes	4	4	4	
	La institución educativa cuenta con servicios especializados de atención complementaria en psicología o asistencia social para los estudiantes	4	4	4	

- Tercera dimensión: Soporte y recursos para los procesos pedagógicos.
- Objetivos de la Dimensión: Gestionar la disponibilidad y uso de recursos que permitan el desarrollo de los procesos pedagógicos de manera efectiva.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Infraestructura	La institución educativa cuenta con la infraestructura adecuada para los procesos pedagógicos de los estudiantes	4	4	4	
	La institución educativa cuenta con infraestructura deportiva adecuada para potenciar el desarrollo de los estudiantes.	4	4	4	
	La institución educativa cuenta con ambientes equipados para facilitar el logro de los aprendizajes de los estudiantes	4	4	4	
	La institución educativa cuenta con laboratorios, biblioteca, adecuada para atender las necesidades de los estudiantes.	4	4	4	
Recursos educativos	La institución educativa cuenta con recursos educativos suficientes para el desarrollo y aprendizajes de estudiantes.	4	4	4	
	La institución educativa cuenta con recursos tecnológicos suficientes para la formación integral de los estudiantes	4	4	4	
	La institución educativa cuenta con recursos tecnológicos suficientes para el uso de docentes	4	4	4	
Tener expectativas del otro.	En la institución educativa se tiene expectativas del trabajo colegiado realizado por los docentes	4	4	4	
	En la institución educativa se percibe un ambiente de confianza entre el personal docente	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Resultados
- Objetivos de la Dimensión: Verificar el logro de los objetivos de aprendizaje de los estudiantes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Verificación del perfil de egreso	Verificación del perfil de egreso	4	4	4	
	En la institución educativa se cuenta con indicadores del logro de competencias por área curricular	4	4	4	
	En la institución educativa se cuenta con evidencias y mecanismos de seguimiento para la retroalimentación a los estudiantes	4	4	4	



Firma del evaluador.

DNI: 21069112

Validador 3



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario sobre Clima institucional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Elizabeth Aliaga Correa	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Directora de Institución Educativa	
Institución donde labora:	821478	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-----	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: clima institucional
Autor:	Autor: Chaux (2012) Adaptación: Bach. Segundo Manuel Lozano Cotrina
Procedencia:	Lima - Ate
Administración:	Directa mediante un formulario de Google forms
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas de nivel primaria en el distrito de Cortegana – Cajamarca
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentran las instituciones educativas con respecto al clima institucional desde la perspectiva de los docentes.

4. Soporte teórico:

Chaux (2012) señaló que el clima institucional es una combinación de la percepción de los miembros de la organización y los aspectos estructurales y formales de la organización, conformando un proceso dinámico que está influenciado por la interacción entre los miembros de la organización y la organización en sí misma.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Competencia digital	Comunicación	Se trata de poder establecer relaciones con otros mediante la transferencia de información o significados de una persona a otra. (Chaux, 2012)
	Motivación	Se define como el impulso que lleva a una persona a actuar con la finalidad de lograr ciertos objetivos. En el contexto del clima institucional, la motivación presenta factores internos y externos. Una buena motivación es fundamental para el clima institucional, ya que permite que los miembros de la organización se comprometan con su trabajo y se esfuercen por alcanzar los objetivos de la organización (Chaux, 2012)
	Confianza	Se define como la creencia de que otra persona es honesta, transparente, fiable tanto en sus acciones e intenciones. Una buena confianza es fundamental para el clima institucional, ya que implica una forma de control de la actuación de cada trabajador en función a lo que el otro espera de él (Chaux, 2012).
	Participación	Está relacionada con el grado de identificación de cada trabajador con la institución a la cual pertenece. Implica una participación proactiva del trabajador, por lo cual se le considera como un sujeto de valor para alcanzar los objetivos institucionales (Chaux, 2012).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el "Cuestionario sobre clima institucional", de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

Presentación y saludos; Comunicación; Motivación; Confianza y Participación.

- **Primera dimensión: Comunicación**
- **Objetivo de la Dimensión:** establecer relaciones con otros mediante la transferencia de información o significados de una persona a otra.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
- Presentación y saludos	Los docentes reciben y brindan un saludo verbal en la institución educativa.	4	4	4	
	Los docentes pueden iniciar una conversación con un docente nuevo	4	4	4	
- Información.	La información que reciben los docentes es permanente y oportuna	4	4	4	
	El equipo directivo utiliza canales adecuados de comunicación e información	4	4	4	
- Generar temas de diálogo	Los docentes pueden generar nuevos temas de diálogo	4	4	4	
- Mantener una conversación	Los docentes pueden mantener conversación sobre diversos temas	4	4	4	
	Los docentes pueden expresar sus puntos de vista, aunque la conversación sea áspera	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Motivación.**
- **Objetivo de la Dimensión:** Lograr el compromiso con su trabajo y se esfuercen por alcanzar los objetivos de la organización.

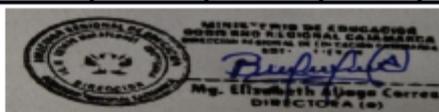
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento y/o recompensas (prestigio, autonomía)	Los docentes se esfuerzan por dar lo mejor porque saben que tendrán una recompensa	4	4	4	
	El equipo directivo reconoce la dedicación y esfuerzo de los docentes	4	4	4	
Tareas bien hechas	Los docentes se esfuerzan por realizar su trabajo pedagógico de manera adecuada	4	4	4	

- Tercera dimensión: Confianza.
- Objetivos de la Dimensión: Generar control de la actuación de cada trabajador en función a lo que el otro espera de él.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Honestidad, transparencia	Se considera una persona honesta y transparente	4	4	4	
- Fiabilidad de acciones e intenciones.	En la institución educativa el equipo directivo confía en las propuestas de mejora institucional de los docentes	4	4	4	
	El equipo directivo tiene confianza en el trabajo realizado por los docentes	4	4	4	
- Tener expectativas del otro.	En la institución educativa se tiene expectativas del trabajo colegiado realizado por los docentes	4	4	4	
	En la institución educativa se percibe un ambiente de confianza entre el personal docente	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Participación
- Objetivos de la Dimensión: Lograr participación proactiva del trabajador, por lo cual se le considera como un sujeto de valor para alcanzar los objetivos institucionales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Identificación con la institución	Los docentes están convencidos que esta institución educativa es buena	4	4	4	
	El personal docente se identifica con la visión y misión de la institución educativa	4	4	4	
Participación activa	El equipo directivo promueve que los docentes sean parte de los objetivos institucionales	4	4	4	
	Los docentes participan de las actividades programadas	4	4	4	
	En la institución educativa se promueve la participación y el trabajo en equipo	4	4	4	



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS
Mg. Elizabeth Luque Torres
DIRECTORA (a)

Firma del evaluador.

DNI:40507346

Validación del instrumento de Calidad Educativa



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario sobre Calidad educativa". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Elizabeth Aliaga Correa	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Directora de Institución Educativa	
Institución donde labora:	821478	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-----	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Calidad educativa
Autor:	Autor: Minedu (2016) Adaptación: Bach. Segundo Manuel Lozano Cotrina
Procedencia:	Lima
Administración:	Directa mediante un formulario de Google forms
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Instituciones educativas de nivel primaria en el distrito de Cortegana – Cajamarca
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo de este cuestionario es evaluar el nivel en que se encuentran las instituciones educativas con respecto a la calidad educativa desde la perspectiva de los docentes.

4. Soporte teórico:

Minedu (2016) la calidad educativa es el nivel óptimo de formación necesario para que las personas puedan afrontar eficazmente los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y mantener una trayectoria de aprendizaje permanente. Este nivel de formación abarca la gestión estratégica, la educación integral, el apoyo y los recursos para los procesos pedagógicos y la evaluación de los resultados.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Competencia digital	Gestión estratégica	Orientada en la planificación, organización, dirección y control de las instituciones educativas para garantizar su funcionamiento eficiente y eficaz (Minedu, 2016).
	Formación integral	Centrada en el desarrollo de los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el desarrollo integral de los estudiantes (Minedu, 2016)
	Soporte y recursos para los procesos pedagógicos	Su atención principal está en la disponibilidad y uso de recursos que permitan el desarrollo de los procesos pedagógicos de manera efectiva (Minedu, 2016).
	Resultados	Se enfocan en el logro de los objetivos de aprendizaje de los estudiantes, las mismas que se detallan en el siguiente capítulo (Minedu, 2016).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el "Cuestionario sobre calidad educativa", de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

Gestión estratégica; Formación integral; Soporte y recursos para los procesos pedagógicos y Resultados

- Primera dimensión: Gestión estratégica
- Objetivo de la Dimensión: Orientar la planificación, organización, dirección y control de las instituciones educativas para garantizar su funcionamiento eficiente y eficaz.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Conducción institucional	El Proyecto Educativo Institucional es pertinente, responde a los enfoques transversales del currículo nacional vigente	4	4	4	
	El Proyecto Educativo Institucional orienta la mejora permanente de los procesos que dan soporte a la formación integral de los estudiantes	4	4	4	
	El Proyecto Curricular de la Institución es coherente con el Proyecto Educativo Institucional, diversifica el currículo nacional/regional, manteniendo altas expectativas de desempeño de los estudiantes	4	4	4	
	El Proyecto Curricular de la Institución orienta la implementación de los procesos pedagógicos que apoyan su desarrollo integral y los aprendizajes	4	4	4	
Gestión de la información para la mejora continua.	El equipo directivo ejerce liderazgo pedagógico y colaborativo, centrado en la mejora continua y el desarrollo integral de los estudiantes	4	4	4	
	El equipo directivo ejerce liderazgo pedagógico para el logro de aprendizajes de los estudiantes	4	4	4	
	El equipo directivo gestiona información sobre la organización y desempeño institucional para planificar el logro de los aprendizajes	4	4	4	
	El equipo directivo evalúa las mejoras que impactan en el desarrollo integral y el logro de objetivos institucionales	4	4	4	
Convivencia y clima institucional	En la institución educativa el clima institucional contribuye al logro de los objetivos institucionales	4	4	4	
	En la institución educativa el clima institucional contribuye a las buenas relaciones entre todos los miembros de la comunidad educativa	4	4	4	
	En la institución educativa el clima institucional contribuye a la prevención de situaciones de violencia física en los estudiantes	4	4	4	
	En la institución educativa el clima institucional contribuye a la prevención de situaciones de violencia verbal o emocional de los estudiantes	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Formación integral.
- **Objetivo de la Dimensión:** Lograr el desarrollo de los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el desarrollo integral de los estudiantes.

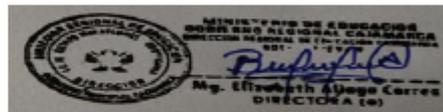
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procesos pedagógicos	Los directivos brindan soporte pedagógico al equipo docente	4	4	4	
	Los directivos promueven la innovación permanente en el equipo docente	4	4	4	
	Los directivos promueven la especialización del equipo docente	4	4	4	
Trabajo conjunto con familias y la comunidad	En la institución educativa se trabaja de manera organizada con las familias desarrollando estrategias colaborativas que garanticen la formación integral de estudiantes	4	4	4	
	En la institución educativa se implementan estrategias de trabajo colaborativo con agentes de la comunidad, para contribuir al mejoramiento de los aprendizajes y formación integral de estudiantes	4	4	4	
	En la institución educativa se implementan estrategias de trabajo colaborativo con padres de familia	4	4	4	
Tutoría para el bienestar del adolescente	Los estudiantes reciben protección, acompañamiento y orientación de acuerdo a sus necesidades físicas, socioafectivas y cognitivas	4	4	4	
	Los estudiantes tienen un tutor/a por cada grado o sección	4	4	4	
	La institución educativa cuenta con servicios especializados de atención complementaria en salud y nutrición para los estudiantes	4	4	4	
	La institución educativa cuenta con servicios especializados de atención complementaria en psicología o asistencia social para los estudiantes	4	4	4	

- Tercera dimensión: Soporte y recursos para los procesos pedagógicos.
- Objetivos de la Dimensión: Gestionar la disponibilidad y uso de recursos que permitan el desarrollo de los procesos pedagógicos de manera efectiva.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Infraestructura	La institución educativa cuenta con la infraestructura adecuada para los procesos pedagógicos de los estudiantes	4	4	4	
	La institución educativa cuenta con infraestructura deportiva adecuada para potenciar el desarrollo de los estudiantes.	4	4	4	
	La institución educativa cuenta con ambientes equipados para facilitar el logro de los aprendizajes de los estudiantes	4	4	4	
	La institución educativa cuenta con laboratorios, biblioteca, adecuada para atender las necesidades de los estudiantes.	4	4	4	
Recursos educativos	La institución educativa cuenta con recursos educativos suficientes para el desarrollo y aprendizajes de estudiantes.	4	4	4	
	La institución educativa cuenta con recursos tecnológicos suficientes para la formación integral de los estudiantes	4	4	4	
	La institución educativa cuenta con recursos tecnológicos suficientes para el uso de docentes	4	4	4	
Tener expectativas del otro.	En la institución educativa se tiene expectativas del trabajo colegiado realizado por los docentes	4	4	4	
	En la institución educativa se percibe un ambiente de confianza entre el personal docente	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Resultados
- Objetivos de la Dimensión: Verificar el logro de los objetivos de aprendizaje de los estudiantes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Verificación del perfil de egreso	Verificación del perfil de egreso	4	4	4	
	En la institución educativa se cuenta con indicadores del logro de competencias por área curricular	4	4	4	
	En la institución educativa se cuenta con evidencias y mecanismos de seguimiento para la retroalimentación a los estudiantes	4	4	4	



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
 INSTITUTO NACIONAL DE EVALUACIÓN Y CREDITACIÓN
 DIRECCIÓN NACIONAL DE EVALUACIÓN
 M^g. Elizabeth Siqueira Torres
 DIRECTORA (a)

Firma del evaluador.

DNI: 40507346

Anexo 5: Instrumentos de recolección de información



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario sobre Clima Institucional

Estimados docentes, el presente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre, clima institucional, el cual se realiza con el propósito de culminar un trabajo de investigación; las informaciones recogidas son de carácter anónimo, y confidencial.

Es por ello, que solicito su colaboración, respondiendo a todas las preguntas. Marque con una (x) la alternativa que considere pertinente en cada caso tomando en cuenta la escala valorativa.

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

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: COMUNICACION						
1	Los docentes reciben y brindan un saludo verbal en la institución educativa.					
2	Los docentes de la institución educativa acogen a los docentes que se integran por primera vez al trabajo pedagógico					
3	La información recibida en la institución educativa es permanente y oportuna					
4	El equipo directivo utiliza canales adecuados de comunicación e información					
5	Los docentes generan temas de diálogo y conversación para mejorar su práctica pedagógica					
6	Los docentes mantienen conversaciones sobre diversos temas relacionados con la institución educativa					
7	Los docentes expresan sus puntos de vista en las reuniones colegiadas					
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN						
VALORACIÓN						
8	Los docentes se esfuerzan por dar lo mejor para optimizar los aprendizajes de los estudiantes					
9	El equipo directivo reconoce la dedicación y esfuerzo de los docentes					
10	Los docentes se esfuerzan por realizar su trabajo pedagógico de manera adecuada					

DIMENSIÓN: CONFIANZA		VALORACIÓN			
11	Los docentes actúan con honestidad y transparencia en la institución educativa				
12	En la institución educativa el equipo directivo confía en las propuestas de mejora institucional de los docentes				
13	El equipo directivo tiene confianza en el trabajo realizado por los docentes				
14	En la institución educativa se tiene expectativas del trabajo colegiado realizado por los docentes				
15	En la institución educativa se percibe un ambiente de confianza entre el personal docente				
DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN		VALORACIÓN			
16	Los docentes están convencidos que esta institución educativa es buena				
17	El personal docente se identifica con la visión y misión de la institución educativa				
18	El equipo directivo promueve que los docentes sean parte de los objetivos institucionales				
19	Los docentes participan de las actividades programadas				
20	En la institución educativa se promueve la participación y el trabajo en equipo				

Gracias por su participación.



Cuestionario sobre Calidad Educativa

Estimados docentes, el presente cuestionario tiene como finalidad obtener información sobre, calidad educativa en esta Institución Educativa, el cual se realiza con el propósito de culminar un trabajo de investigación; las informaciones recogidas son de carácter anónimo, y confidencial.

Es por ello, que solicito su colaboración, respondiendo a todas las preguntas. Marque con una (x) la alternativa que considere pertinente en cada caso tomando en cuenta la escala valorativa.

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

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: GESTIÓN ESTRATÉGICA						
1	El Proyecto Educativo Institucional es pertinente, responde a los enfoques transversales del currículo nacional vigente					
2	El Proyecto Educativo Institucional orienta la mejora permanente de los procesos que dan soporte a la formación integral de los estudiantes					
3	El Proyecto Curricular de la Institución es coherente con el Proyecto Educativo Institucional, diversifica el currículo nacional/regional, manteniendo altas expectativas de desempeño de los estudiantes					
4	El Proyecto Curricular de la Institución orienta la implementación de los procesos pedagógicos que apoyan su desarrollo integral y los aprendizajes					
5	El equipo directivo ejerce liderazgo pedagógico y colaborativo, centrado en la mejora continua y el desarrollo integral de los estudiantes					
6	El equipo directivo ejerce liderazgo pedagógico para el logro de aprendizajes de los estudiantes					
7	El equipo directivo gestiona información sobre la organización y desempeño institucional para planificar el logro de los aprendizajes					
8	El equipo directivo evalúa las mejoras que impactan en el desarrollo integral y el logro de objetivos institucionales					
9	En la institución educativa el clima institucional contribuye al logro de los objetivos institucionales					
10	En la institución educativa el clima institucional contribuye a las buenas relaciones entre todos los miembros de la comunidad educativa					
11	En la institución educativa el clima institucional contribuye a la prevención de situaciones de violencia en los estudiantes					

12	En la institución educativa el clima institucional contribuye a la prevención situaciones de violencia y estado emocional de los estudiantes					
DIMENSIÓN: FORMACIÓN INTEGRAL		VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
13	Los directivos brindan soporte pedagógico al equipo docente					
14	Los directivos promueven la innovación permanente en el equipo docente					
15	Los directivos promueven la especialización del equipo docente					
16	Los directivos promueven la actualización disciplinar del equipo docente					
17	En la institución educativa se trabaja de manera organizada con las familias desarrollando estrategias colaborativas que garanticen la formación integral de estudiantes					
18	En la institución educativa se implementan estrategias de trabajo colaborativo con agentes de la comunidad, para contribuir al mejoramiento de los aprendizajes y formación integral de estudiantes					
19	En la institución educativa se implementan estrategias de trabajo colaborativo con padres de familia					
20	Los estudiantes reciben protección, acompañamiento y orientación de acuerdo a sus necesidades físicas, socio afectivas y cognitivas					
21	Los estudiantes tienen un tutor/a por cada grado o sección					
22	La institución educativa cuenta con servicios especializados de atención complementaria en salud y nutrición para los estudiantes					
23	La institución educativa cuenta con servicios especializados de atención complementaria en psicología o asistencia social para los estudiantes					
DIMENSIÓN: SOPORTE Y RECURSOS PARA EL PROCESO PEDAGÓGICO		VALORACIÓN				
24	La institución educativa cuenta con la infraestructura adecuada para los procesos pedagógicos de los estudiantes					
25	La institución educativa cuenta con infraestructura deportiva adecuada para potenciar el desarrollo de los estudiantes.					
26	La institución educativa cuenta con ambientes equipados para facilitar el logro de los aprendizajes de los estudiantes					
27	La institución educativa cuenta con laboratorios, biblioteca, adecuada para atender las necesidades de los estudiantes.					
28	La institución educativa cuenta con recursos educativos suficientes para el desarrollo y aprendizajes de estudiantes.					
29	La institución educativa cuenta con recursos tecnológicos suficientes para la formación integral de los estudiantes					

30	La institución educativa cuenta con recursos tecnológicos suficientes para el uso de docentes					
DIMENSIÓN: RESULTADOS		VALORACIÓN				
31	El equipo directivo realiza seguimiento para que los estudiantes logren las competencias definidas en el perfil de egreso establecido en el currículo nacional					
32	En la institución educativa se cuenta con indicadores del logro de competencias por área curricular					
33	En la institución educativa se cuenta con evidencias y mecanismos de seguimiento para la retroalimentación a los estudiantes					

Gracias por su participación.

Anexo 6: Prueba piloto de instrumentos

Base de datos del estudio piloto de Clima institucional

Nro	COM1	COM2	COM3	COM4	COM5	COM6	COM7	Comunic Comunic	MOTIV8	MOTIV9	MOTIV1	0	Motivac Motivac	CONF11	CONF12	CONF13	CONF14	CONF15	Confianz Confianz	Confianz Confianz	PARTICL 6	PARTICL 7	PARTICL 8	PARTICL 9	PARTICL 0	Participa c	Particip	Clima	Clima	
1	1	2	1	1	2	2	1	10	1	2	1	1	4	1	2	2	1	2	2	9	1	2	1	2	2	2	9	1	32	1
2	2	2	1	1	1	2	2	11	1	1	1	2	4	1	2	1	1	1	2	7	1	1	1	1	2	1	6	1	28	1
3	5	5	4	5	5	4	5	33	3	5	5	5	15	3	4	4	5	5	5	23	3	4	4	5	5	5	23	3	94	3
4	5	5	4	5	5	5	4	33	3	5	5	5	15	3	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	25	3	98	3
5	5	5	5	5	5	5	5	35	3	5	5	5	15	3	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	25	3	100	3
6	5	5	4	5	5	5	5	34	3	5	5	5	15	3	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	25	3	99	3
7	5	5	5	5	5	5	5	35	3	5	5	5	15	3	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	25	3	100	3
8	5	5	5	5	5	5	5	35	3	5	5	5	15	3	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	25	3	100	3
9	5	5	5	5	3	5	5	33	3	4	3	5	12	3	5	4	5	3	5	22	3	5	3	3	5	5	21	3	88	3
10	5	5	4	5	5	5	5	34	3	5	5	5	15	3	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	25	3	99	3
11	5	5	5	5	5	5	5	35	3	5	5	5	15	3	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	25	3	100	3
12	5	4	5	5	5	5	5	34	3	5	5	5	15	3	5	5	5	5	5	25	3	5	4	5	5	5	24	3	98	3
13	5	5	5	5	5	5	5	35	3	5	5	5	15	3	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	25	3	100	3
14	5	5	4	4	5	5	4	32	3	5	4	5	14	3	5	4	4	4	5	22	3	5	5	4	5	5	24	3	92	3
15	5	5	4	5	4	5	5	33	3	5	4	5	14	3	5	5	5	4	5	24	3	5	4	4	5	5	23	3	94	3
16	5	5	5	5	4	4	4	33	3	5	5	5	15	3	5	5	5	4	5	24	3	5	5	4	5	5	24	3	96	3
17	5	5	3	4	3	3	3	26	3	4	4	4	12	3	4	3	3	3	4	17	2	4	3	4	4	4	19	3	74	3
18	5	5	5	5	3	3	5	31	3	3	5	5	13	3	1	5	5	5	3	19	3	5	3	5	5	3	21	3	84	3
19	5	5	5	5	4	4	5	33	3	5	5	4	14	3	4	5	5	4	4	22	3	5	5	5	5	4	24	3	93	3
20	5	5	5	5	5	5	5	35	3	5	5	5	15	3	5	5	4	5	5	24	3	5	5	5	5	5	25	3	99	3

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,971	,972	7

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,946	,948	3

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,941	,944	5

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,966	,970	5

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,990	,991	20

Base de datos del estudio piloto de Calidad Educativa

G_ESTRAT1	G_ESTRAT2	G_ESTRAT3	G_ESTRAT4	G_ESTRAT5	G_ESTRAT6	G_ESTRAT7	G_ESTRAT8	G_ESTRAT9	G_ESTRAT10	G_ESTRAT11	G_ESTRAT12	Pestrateg	N_Pestrat	F_INTEG13	F_INTEG14	F_INTEG15	F_INTEG16	F_INTEG17	F_INTEG18	F_INTEG19	F_INTEG20	F_INTEG21	F_INTEG22	F_INTEG23	Integral	Integral	SOPORTE4	SOPORTE5	SOPORTE6	SOPORTE7	SOPORTE8	SOPORTE9	SOPORTE50	Soporte	Soporte	RESULT31	RESULT32	RESULT33	Resultados	Resultados		
2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	7	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	8	1	2	2	1	1	5	1		
1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	3	1			
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	6	3	4	5	5	5	5	4	5	4	3	1	6	3	3	2	1	1	2	1	2	1	4	4	5	3	3			
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	2	1	3	2	3	3	2	1	2	1	1	3	1	4	5	4	3			
5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	3	2	3	4	5	5	4	3	
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	7	3	4	5	5	4	3	4	5	5	1	1	2	2	3	3	2	2	3	3	3	9	2	4	4	4	2	3		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	0	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	1	3	4	3	3	2	2	5	5	5	5	3		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	0	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1	3	
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	8	3	4	4	3	3	5	5	3	5	1	1	9	2	5	5	1	1	2	1	1	6	1	3	5	5	5	3	3	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	0	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	4	5	3	1	3	3	4	2	4	5	5	4	3		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	0	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1	3	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	0	3	5	4	4	4	4	5	5	4	3	2	5	3	5	3	1	5	3	3	3	3	3	2	5	5	5	5	3	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	0	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1	3
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	7	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	2	1	2	4	4	3	4	3	2	2	2	4	4	5	4	3	3	
4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	1	3	7	2	5	3	2	3	3	3	2	2	4	4	3	1	2		
4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	7	3	4	4	4	4	5	5	5	2	5	4	4	6	3	3	4	2	3	3	3	2	1	2	4	5	5	4	3	
3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	3	5	3	1	3	6	2	3	3	1	1	2	1	1	2	1	4	4	4	2	3	
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	8	3	3	3	1	3	5	5	4	5	1	1	3	6	2	1	1	1	1	1	1	7	1	5	5	5	5	1	3	
4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	7	3	5	4	4	4	4	5	4	4	2	1	4	1	2	2	2	1	2	1	1	0	1	4	4	4	2	3		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	0	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	3	

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,990	,990	12

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,961	,966	11

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,960	,960	7

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,948	,951	3

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,984	,987	33

Anexo 7: Confiabilidad del instrumento

Valores de confiabilidad del instrumento de clima institucional

Dimensiones	Nro elementos	Alfa de Cronbach
Comunicación	7	0,972
Motivación	3	0,948
Confianza	5	0,944
Participación	5	0,970
Clima institucional	20	0,991

Valores de confiabilidad del instrumento de calidad educativa

Dimensiones	Nro elementos	Alfa de Cronbach
Gestión estratégica	12	0,990
Formación integral	11	0,966
Soporte y recursos para el proceso pedagógico	7	0,960
Resultados	3	0,961
Calidad educativa	33	0,987

Anexo 8: Base de datos generales

Base de datos de Clima Institucional

Nro	COM1	COM2	COM3	COM4	COM5	COM6	COM7	Comunic	Comunic	MOTIV8	MOTIV9	MOTIV10	Motivac	Motivac	CONF11	CONF12	CONF13	CONF14	CONF15	Confianza	Confianza	PARTIC16	PARTIC17	PARTIC18	PARTIC19	PARTIC20	Participac	Participac
1	1	2	1	1	2	2	1	10	1	2	1	1	4	1	2	2	1	2	2	9	1	2	1	2	2	2	9	1
2	2	2	1	1	1	2	2	11	1	1	1	2	4	1	2	1	1	1	2	7	1	1	1	1	2	1	6	1
3	5	5	4	5	5	4	5	33	3	5	5	5	15	3	4	4	5	5	23	3	4	4	5	5	5	23	3	
4	5	5	4	5	5	5	4	33	3	5	5	5	15	3	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	25	3	
5	5	5	5	5	5	5	5	35	3	5	5	5	15	3	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	25	3	
6	5	5	4	5	5	5	5	34	3	5	5	5	15	3	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	25	3	
7	5	5	5	5	5	5	5	35	3	5	5	5	15	3	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	25	3	
8	5	5	5	5	5	5	5	35	3	5	5	5	15	3	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	25	3	
9	5	5	5	5	3	5	5	33	3	4	3	5	12	3	5	4	5	3	22	3	5	3	3	5	5	21	3	
10	5	5	4	5	5	5	5	34	3	5	5	5	15	3	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	25	3	
11	5	5	5	5	5	5	5	35	3	5	5	5	15	3	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	25	3	
12	5	4	5	5	5	5	5	34	3	5	5	5	15	3	5	5	5	5	25	3	5	4	5	5	5	24	3	
13	5	5	5	5	5	5	5	35	3	5	5	5	15	3	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	25	3	
14	5	5	4	4	5	5	4	32	3	5	4	5	14	3	5	4	4	4	22	3	5	5	4	5	5	24	3	
15	5	5	4	5	4	5	5	33	3	5	4	5	14	3	5	5	5	4	24	3	5	4	4	5	5	23	3	
16	5	5	5	5	5	4	4	33	3	5	5	5	15	3	5	5	5	4	24	3	5	5	4	5	5	24	3	
17	5	5	3	4	3	3	3	26	3	4	4	4	12	3	4	3	3	3	17	2	4	3	4	4	4	19	3	
18	5	5	5	5	3	3	5	31	3	3	5	5	13	3	1	5	5	5	19	3	5	3	5	5	3	21	3	
19	5	5	5	5	4	4	5	33	3	5	5	4	14	3	4	5	5	4	22	3	5	5	5	5	4	24	3	
20	5	5	5	5	5	5	5	35	3	5	5	5	15	3	5	5	4	5	24	3	5	5	5	5	5	25	3	
21	5	5	5	5	5	5	5	35	3	5	5	5	15	3	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	25	3	
22	5	5	3	5	5	5	5	33	3	5	5	5	15	3	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	25	3	
23	5	5	5	5	4	5	4	33	3	4	4	4	12	3	5	4	4	3	20	3	5	4	4	5	5	23	3	
24	1	1	5	5	2	5	5	24	2	4	4	4	12	3	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	4	20	3	
25	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	
26	5	5	5	4	5	5	2	31	3	5	5	5	15	3	5	5	5	3	23	3	5	5	5	5	5	25	3	
27	5	5	4	4	4	4	5	31	3	5	4	4	13	3	4	4	4	3	20	3	4	4	4	5	5	22	3	
28	2	2	2	2	2	2	5	17	2	4	2	2	8	2	2	2	2	2	10	1	2	2	2	1	2	9	1	
29	5	5	5	5	5	5	5	35	3	5	5	5	15	3	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	25	3	
30	5	5	4	5	5	5	5	34	3	5	5	4	14	3	5	5	5	5	25	3	4	5	5	5	5	24	3	
31	5	4	4	4	3	3	4	27	3	3	4	3	10	2	4	3	3	4	17	2	4	4	4	4	4	20	3	
32	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	1	2	1	1	1	1	6	1	
33	1	2	1	2	1	2	1	10	1	2	1	1	4	1	2	2	2	1	9	1	1	2	2	1	1	7	1	
34	5	5	5	3	5	4	4	31	3	5	5	5	15	3	5	4	4	4	22	3	5	4	5	5	5	24	3	
35	5	4	4	3	5	4	4	29	3	5	4	5	14	3	5	4	4	3	20	3	4	5	4	4	4	21	3	
36	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	2	4	1	1	1	2	2	8	1	2	2	2	1	1	8	1	
37	2	1	2	1	2	1	2	11	1	1	2	1	4	1	2	1	2	1	8	1	2	1	2	1	2	7	1	
38	5	5	5	5	5	5	5	35	3	5	5	5	15	3	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	25	3	
39	5	5	5	5	5	4	5	34	3	5	5	5	15	3	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	25	3	
40	5	5	5	5	5	5	5	35	3	5	5	5	15	3	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	25	3	
41	2	2	2	2	2	2	1	13	1	2	2	2	6	1	2	2	2	2	10	1	1	2	2	2	2	9	1	
42	5	5	5	5	5	5	5	35	3	5	5	5	15	3	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	25	3	
43	5	5	5	5	5	5	5	35	3	5	5	5	15	3	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	25	3	
44	5	5	4	5	4	5	5	33	3	5	5	5	15	3	5	5	5	5	25	3	4	5	5	5	4	23	3	
45	5	5	4	4	3	3	3	27	3	4	3	4	11	2	4	3	4	4	19	3	4	3	4	4	3	18	2	
46	5	5	5	5	4	4	5	33	3	5	3	5	13	3	5	3	5	4	22	3	5	5	4	5	4	23	3	
47	5	5	4	4	5	4	5	32	3	4	4	5	13	3	4	5	5	5	24	3	5	5	5	5	5	25	3	
48	5	5	4	5	4	5	4	32	3	5	5	5	15	3	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	25	3	
49	1	5	1	1	5	5	1	19	2	5	1	1	7	2	5	1	1	1	13	2	1	5	1	1	1	9	1	
50	2	2	2	1	1	2	1	11	1	2	2	2	6	1	2	1	2	1	8	1	2	2	1	2	1	8	1	
51	5	5	5	5	5	5	5	35	3	5	5	5	15	3	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	25	3	
52	5	5	5	5	5	5	4	34	3	5	5	5	15	3	5	5	5	4	24	3	5	5	4	5	5	24	3	
53	4	5	4	4	5	5	4	31	3	5	4	5	14	3	5	4	5	4	22	3	5	5	4	5	5	24	3	
54	5	5	4	4	5	5	5	33	3	5	4	5	14	3	5	5	5	5	25	3	4	5	5	4	5	23	3	
55	5	5	5	4	5	4	5	33	3	5	4	5	14	3	5	4	4	4	22	3	5	4	4	5	4	23	3	
56	5	1	2	1	4	4	2	19	2	4	2	4	10	2	5	2	3	2	14	2	2	4	1	2	2	11	1	
57	5	5	5	5	4	4	5	33	3	5	5	5	15	3	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	25	3	
58	4	2	2	1	3	2	3	17	2	3	2	3	8	2	4	2	3	2	14	2	3	3	3	4	4	17	2	
59	5	5	4	3	4	4	5	30	3	5	3	5	13	3	5	3	4	4	20	3	5	5	4	5	5	24	3	
60	5	5	5	4	4	4	5	32	3	4	5	5	14	3	5	5	5	4	23	3	5	4	4	5	5	23	3	
61	5	5	4	5	4	4	3	30	3	5	5	4	14	3	4	4	4	4	21	3	4	4	5	5	5	23	3	
62	5	5	5	5	5	4	5	34	3	5	5	5	15	3	5	5	5	4	24	3	5	5	5	5	5	25	3	
63	5	5	5	5	5	4	5	34	3	5	5	5	15	3	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	25	3	

Base de datos de Calidad Educativa

G_ESTRAT1	G_ESTRAT2	G_ESTRAT3	G_ESTRAT4	G_ESTRAT5	G_ESTRAT6	G_ESTRAT7	G_ESTRAT8	G_ESTRAT9	G_ESTRAT10	G_ESTRAT11	G_ESTRAT12	Pestrateg	N_Pesrat	F_INTEG13	F_INTEG14	F_INTEG15	F_INTEG16	F_INTEG17	F_INTEG18	F_INTEG19	F_INTEG20	F_INTEG21	F_INTEG22	F_INTEG23	Integral	Integral	SOPORTE24	SOPORTE25	SOPORTE26	SOPORTE27	SOPORTE28	SOPORTE29	SOPORTE30	Soporte	Soporte	RESULT31	RESULT32	RESULT33	Resultados	Resultados						
2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	8	1	2	2	1	5	1							
1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	8	1	1	1	1	3	1							
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	3	1	4	6	3	3	2	1	1	2	1	2	1	4	4	5	3	3							
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	5	4	2	1	4	3	2	3	3	2	1	2	1	1	4	5	4	3	3							
5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3						
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	3	4	5	5	1	1	4	2	2	3	3	2	2	3	3	3	9	2	4	4	4	1	2	3					
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	1	3	4	3	2	2	5	5	5	5	5	3					
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1	3				
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	8	3	4	4	3	3	5	5	5	3	5	1	1	9	2	5	5	1	1	2	1	1	6	1	3	5	5	5	5	3	3				
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5	3	1	3	3	4	3	2	4	5	5	4	3	3					
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3				
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	2	4	5	3	5	3	1	5	3	3	3	2	5	5	5	5	5	5	3				
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3			
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	7	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	2	1	2	4	4	3	4	3	2	2	2	2	4	4	5	5	5	5	3				
4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	1	7	2	5	3	2	3	3	3	3	2	2	4	4	3	1	2	1	4	3	2			
4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	2	5	4	4	6	3	3	4	2	3	3	3	2	1	2	4	5	5	5	5	5	4	3			
3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	5	3	1	3	6	2	3	3	1	1	2	1	1	2	1	4	4	4	4	4	4	2	3			
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	8	3	3	3	1	3	5	5	4	5	1	1	6	2	1	1	1	1	1	1	7	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3			
4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	7	3	5	4	4	4	4	5	4	4	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	0	1	4	4	4	4	4	4	4	2	3			
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3		
4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	3	2	1	4	2	2	3	3	2	3	3	3	2	0	2	4	4	5	5	5	5	5	3			
4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	1	3	6	2	4	5	3	2	3	3	2	3	2	4	4	3	1	2	4	3	1	2		
1	3	1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	2	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	5	0	3	5	4	4	4	4	4	2	9	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1			
5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	6	3	4	5	4	5	4	5	5	2	3	2	4	2	3	4	2	2	2	2	2	1	6	1	3	5	5	5	5	5	3	3			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	0	3	3	4	4	4	4	4	4	5	1	2	3	9	2	1	2	2	2	2	1	3	1	3	4	4	4	4	4	4	1	2		
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	6	1	1	1		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	8	3	5	4	4	3	4	5	5	5	2	1	3	2	4	3	1	2	3	1	2	6	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3		
3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	0	2	4	4	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	8	2	2	2		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1		
2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	8	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	6	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	4	1	2	2	1		
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	9	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	2	5	2	3	4	4	4	4	4	4	1	2		
4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	6	3	4	3	4	3	4	3	3	3	5	4	4	0	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	9	2	2	2	2			
1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1			
3	2	1	2	2	1	3	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	4	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	4	1	1	4	1		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	7	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	8	3	4	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	1	1	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	8	1	1	1	1	1	2	1	2	9	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3

5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	6	3	5	5	5	5	4	4	3	3	1	3	4	4	4	1	2	3	
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	7	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	2	3	4	4	4	5	4	4	2	9	3	5	5	5	1	5	3	
3	4	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	4	5	2	1	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	5	1	3	4	4	1	1	2
5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	3	4	3	3	3	4	4	3	3	5	3	2	7	2	5	4	2	3	3	3	2	2	2	2	4	4	5	1	3	3		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	9	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	8	3	4	5	5	4	4	3		
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	8	3	4	4	3	4	5	5	5	5	4	2	1	4	2	2	2	1	1	2	1	1	0	1	3	3	4	0	2	2		
5	5	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	2	8	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	3	1	1		
2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	0	1	1	1	1	1	2	2	2	1	0	1	2	1	1	4	1	1	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	5	5	5	5	3	1		
5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	2	1	4	1	2	5	4	1	3	4	1	4	2	2	4	3	3	0	2	1	2		
5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	5	4	5	5	3	1	3	4	5	4	1	3	3		
4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	6	3	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	2	5	4	5	5	3	4	4	3	0	3	4	4	4	1	2	3		
5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	7	3	4	5	5	5	5	4	5	5	3	1	2	4	2	2	3	2	1	3	2	2	1	5	1	3	5	3	1	2	1		
1	2	4	4	4	2	1	2	1	1	1	1	4	1	2	1	2	1	2	4	4	3	1	2	1	2	3	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	4	1	1	1	
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	9	3	5	4	4	4	4	5	5	5	3	2	4	5	3	1	2	1	1	1	1	1	1	8	1	5	5	5	5	3	1			
2	3	3	4	2	2	3	3	4	5	5	4	0	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	1	2	5	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	4	3	9	2	2	
4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	5	2	2	2	2	2	5	4	5	5	4	1	1	3	3	2	5	3	1	4	4	1	1	1	9	2	2	3	3	8	2	2			
5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	1	4	0	2	3	2	2	2	2	2	3	1	6	1	5	5	5	5	3	1		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	8	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	1	3	6	2	3	2	1	3	2	2	2	1	5	1	4	4	3	1	2	1		
5	5	4	5	4	4	3	3	4	5	5	5	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	1	2	1	3	0	2	2	3	1	1	2	2	2	3	1	4	4	5	3	3	1		
5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	6	3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	3	5	2	1	4	2	2	1	7	2	5	4	5	4	3	1			

Anexo 9: Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima	,318	20	,000	,584	20	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Calidad	,207	20	,024	,812	20	,001

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Anexo 10: Niveles y rango de correlación

Coeficiente	Niveles de correlación
Rho = 1	Correlación perfecta
$0,80 < \text{Rho} < 1$	Muy alta
$0,60 < \text{Rho} < 0,80$	Alta
$0,20 < \text{Rho} < 0,40$	Baja
$0 < \text{Rho} \leq 0,20$	Muy baja
Rho = 0	Nula

Nota: Tomado de Hernández, et al. (2018)

Anexo 11: Hipótesis general y específicas

Prueba de hipótesis general

➔ Correlaciones no paramétricas

[Conjunto_de_datos1]

			Clima	Calidad
Rho de Spearman	Clima	Coefficiente de correlación	1,000	,876**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
	Calidad	Coefficiente de correlación	,876**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Prueba de hipótesis específicas

```

GET DATA /TYPE=XLSX
  /FILE='E:\1_Tesis\13\1. Segundo Lozano\Resultados\BD_Final.xlsx'
  /SHEET=name 'BD_GENERAL'
  /CELLRANGE=full
  /READNAMES=on
  /ASSUMEDSTRWIDTH=32767.
EXECUTE.
DATASET NAME Conjunto_de_datos1 WINDOW=FRONT.
NONPAR CORR
  /VARIABLES=Clima Pestrateg
  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.

```

→ Correlaciones no paramétricas

[Conjunto_de_datos1]

			Clima	Pestrateg
Rho de Spearman	Clima	Coefficiente de correlación	1,000	,832**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
	Pestrateg	Coefficiente de correlación	,832**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

→ Correlaciones no paramétricas

[Conjunto_de_datos1]

			Clima	Integral
Rho de Spearman	Clima	Coefficiente de correlación	1,000	,901**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
	Integral	Coefficiente de correlación	,901**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

➔ Correlaciones no paramétricas

[Conjunto_de_datos1]

Correlaciones			Clima	Soporte
Rho de Spearman	Clima	Coefficiente de correlación	1,000	,649**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
	Soporte	Coefficiente de correlación	,649**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

➔ Correlaciones no paramétricas

[Conjunto_de_datos1]

Correlaciones			Clima	Resultados
Rho de Spearman	Clima	Coefficiente de correlación	1,000	,818**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
	Resultados	Coefficiente de correlación	,818**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Anexo 12: Consentimiento informado

Cuestionario de Clima Institucional y Calidad Educativa en el distrito de Cortegana

miencuestaperu@gmail.com [Cambiar de cuenta](#) 

Tu correo se registrará cuando envíes este formulario

* Indica que la pregunta es obligatoria

Consentimiento informado

El propósito de este formulario de consentimiento, es explicarle que usted ha sido considerado como parte de la población objetivo de este estudio sobre Clima institucional y Calidad educativa en el distrito de Cortegana - Cajamarca. Si decide participar en este estudio se le administrará una encuesta virtual, el cuestionario constará de 53 preguntas, las cuáles estarán divididas en 2 secciones una de clima institucional y la segunda sobre calidad educativa.

No existe ningún tipo de riesgos al participar de esta investigación. Su participación será anónima y confidencial, usted es libre de decidir si participa o no. Asimismo, no existe beneficio directo para usted por participar de este estudio. Sin embargo, se le informará de manera personal y confidencial de algún resultado que se crea conveniente que usted tenga conocimiento.

Solamente el responsable de la investigación tendrá acceso a los datos y no se brindará ninguna información a nadie, que permita dar indicios de su identidad. En el informe final del estudio no se proporcionará información individual que vulnere la confidencialidad de su participación. La información recolectada se utilizará para desarrollar análisis, que permitan mejorar el clima institucional y la calidad educativa en las IE del distrito de Cortegana, considerando normas de confidencialidad.

Si usted decide participar en el estudio, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar de una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, puede contactarme al correo: slozanoco4@ucvvirtual.edu.pe o puede llamar al celular: 957 490 480, mi nombre es Segundo Manuel Lozano Cotrina, y soy el responsable de la presente investigación.

Luego de haber leído el Consentimiento informado *

Acepto participar

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSefVHHQ7_M7Tm-ryBnZDzpYGsQ-4cNZdYOLFQLTvpdoCCIfZQ/viewform?fbzx=4263159344349921119

Anexo 13: Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

31
años

Lima, 11 de octubre del 2023

Señor (a):

Mg. Luz Amparito Rodríguez Marín.

Coordinadora de la Red Educativa (RER) "SOLIDO NORTE"

Instituciones Educativas Públicas Del Distrito De Cortegana, Provincia De Celendín

Nº de Carta : 013 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación en la institución que usted dignamente dirige.

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 11 de octubre del 2023.

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

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

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

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **LOZANO COTRINA, SEGUNDO MANUEL**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación : "CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE CORTEGANA, REGIÓN CAJAMARCA – 2023"

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

Por lo expuesto, agradeceré a usted tenga a bien autorizar la investigación que realizará el maestrando interesado.

Atentamente




Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo
Campus Ate

"Somos la universidad de los que quieren salir adelante"

Dirección: Ate. Km. 8.2 Carretera. Central, Ate
Correo : posgrado.ate@ucv.edu.pe
Celular: 986 326 023 www.ucv.edu.pe



Anexo 14: Carta de aceptación



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN-CAJAMARCA
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – CELENDÍN
RER “SOLIDO NORTE”



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

CARTA DE ACEPTACIÓN

Cortegana, 12 de octubre de 2023

SEÑORA:

Dra. CONSUELO DEL PILAR CLEMENTE CASTILLO

Jefa de la Escuela de Posgrado

Universidad Cesar Vallejo – Sede Lima – ATE

Presente,

De mi especial consideración

Tengo el agrado de dirigirme al despacho de su digno cargo, con la finalidad de expresarle un cordial y afectuoso saludo a nombre de la Red Educativa RER “SOLIDO NORTE” del Distrito de Cortegana, y a la vez informar la ACEPTACION Y AUTORIZACION, para aplicar los instrumentos de la investigación titulada “**CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE CORTEGANA, REGIÓN CAJAMARCA – 2023**”, presentado por el estudiante **LOZANO COTRINA SEGUNDO MANUEL**, del programa de estudios Maestría en la Mención Administración de la Educación, la misma que será dirigido a los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Cortegana, para lo cual depositamos nuestra confianza para desarrollar dicho proyecto.

Aprovecho la oportunidad para expresar los sentimientos de mi especial consideración y felicitarlo por la noble labor que viene realizando en la institución que conduce.

Atentamente;



Mg. LUZ AMPARITO RODRÍGUEZ MARÍN
COORDINADORA DE RED EDUCATIVA
RER “SOLIDO NORTE”