



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima Institucional y Calidad Educativa en una Institución Educativa,
Villa El Salvador, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Palomino Carrasco, Angela (orcid.org/0000-0003-1261-3165)

ASESORES:

Dr. Cardenas Valverde, Juan Carlos (orcid.org/0000-0003-1744-5746)

Dra. Clemente Castillo, Consuelo del Pilar (orcid.org/0000-0002-6994-9420)

Dra. Gonzales Sanchez, Aracelli del Carmen (orcid.org/0000-0003-0028-9177)

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

La presente investigación la dedico a mis hermanos, por brindarme su apoyo incondicional para el logro de mis objetivos.

Agradecimiento

A Dios por darme las fuerzas necesarias para escalar un peldaño más en mi formación docente, a mis maestros por transmitir sus conocimientos y orientaciones, a mis familiares y amistades por su apoyo incondicional.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARDENAS VALVERDE JUAN CARLOS, 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 una Institución Educativa, Villa El Salvador, 2023", cuyo autor es PALOMINO CARRASCO ANGELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, 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, 08 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARDENAS VALVERDE JUAN CARLOS DNI: 20048150 ORCID: 0000-0003-1744-5746	Firmado electrónicamente por: JCARDENASV el 10- 01-2024 11:48:06

Código documento Trilce: TRI - 0727475





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PALOMINO CARRASCO ANGELA 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 una Institución Educativa, Villa El Salvador, 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
ANGELA PALOMINO CARRASCO DNI: 44147590 ORCID: 0000-0003-1261-3165	Firmado electrónicamente por: PPALOMINOCA25 el 08-01-2024 21:38:33

Código documento Trilce: TRI - 0727477



Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y Diseño de Investigación	18
3.2 Variable y operacionalización	19
3.3 Población, Muestra y Muestreo	20
3.3.1 Población	20
3.3.2 Muestra	20
3.3.3 Muestreo	20
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	20
3.5 Procedimientos	21
3.6 Método de Análisis de Datos	22
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Niveles de variable Clima Institucional de una I.E. de V.E.S., 2023	23
Tabla 2: Niveles de la dimensión comunicación	24
Tabla 3: Niveles de la dimensión ambiente laboral	25
Tabla 4: Niveles de la dimensión relaciones interpersonales	26
Tabla 5: Niveles de variable Calidad Educativa de una I.E. de V.E.S., 2023	27
Tabla 6: Niveles de la dimensión equidad	28
Tabla 7: Niveles de la dimensión eficacia	29
Tabla 8: Niveles de la dimensión eficiencia	30
Tabla 9: Cálculos estadísticos: Hipótesis general	32
Tabla 10: Cálculos estadísticos: Hipótesis específica 1	33
Tabla 11: Cálculos estadísticos: Hipótesis específica 2	34
Tabla 12: Cálculos estadísticos: Hipótesis específica 3	35

Índice de figuras

Figura 1: Porcentual del Clima Institucional	23
Figura 2: Porcentual de la dimensión comunicación	24
Figura 3: Porcentual de la dimensión ambiente laboral	25
Figura 4: Porcentual de la dimensión relaciones interpersonales	26
Figura 5: Porcentual de Calidad Educativa	27
Figura 6: Porcentual de la dimensión equidad	28
Figura 7: Porcentual de la dimensión eficacia	29
Figura 8: Porcentual de la dimensión eficiencia	30

Resumen

El estudio se efectuó con el objetivo de determinar el nivel de relación existente entre clima institucional y la calidad educativa en una institución educativa, Villa El Salvador, 2023. La pesquisa fue efectuado a través del enfoque cuantitativo, tipo no experimental, descriptivo, diseño correlacional de corte transversal. El universo fue constituido por 74 profesores/as entre primaria y secundaria, y los representantes del estudio fueron elegido mediante el muestreo no probabilístico, siendo un total de 50 mentores de secundario. Los datos fueron recogidos a través del cuestionario del clima institucional y de calidad educativa, el primero tuvo una validez de 0,956 y el segundo 0,963 de Alfa de Cronbach. Como resultado se evidenció una correlación significativa de 0,805 entre Clima Institucional y la Calidad Educativa; una correlación significativa de 0,808 entre Clima Institucional y la equidad en la Calidad Educativa; una correlación significativa de 0,826 entre Clima Institucional y la eficacia en Calidad Educativa; del mismo modo, una correlación significativa de 0,869 entre el Clima Institucional y la eficiencia en la Calidad Educativa. Se finaliza afirmando la existencia de una relación significativa entre el Clima Institucional y la Calidad Educativa y su dimensión, equidad, eficacia y eficiencia.

Palabras clave: Clima institucional, relaciones interpersonales y calidad educativa

Abstract

The study was carried out with the objective of determining the level of relationship between institutional climate and educational quality in an educational institution, Villa El Salvador, 2023. The research was carried out through a quantitative approach, non-experimental, descriptive, correlational design. cross section. The universe was made up of 74 teachers between primary and secondary school, and the representatives of the study were chosen through non-probabilistic sampling, with a total of 50 secondary school mentors. The data were collected through the institutional climate and educational quality questionnaire, the first had a validity of 0.956 and the second 0.963 Cronbach's Alpha. As a result, a significant correlation of 0.805 was evident between Institutional Climate and Educational Quality; a significant correlation of 0.808 between Institutional Climate and equity in Educational Quality; a significant correlation of 0.826 between Institutional Climate and effectiveness in Educational Quality; Likewise, a significant correlation of 0.869 between Institutional Climate and efficiency in Educational Quality. It ends by affirming the existence of a significant relationship between the Institutional Climate and Educational Quality and its dimension, equity, effectiveness and efficiency.

Keywords: Institutional climate, interpersonal relationships and educational quality

I. INTRODUCCIÓN

Durante el período 2020-2021, la pandemia global generó un cambio masivo en la educación a nivel internacional, reemplazando la interacción presencial entre estudiantes y profesores con plataformas virtuales. Este cambio drástico afectó considerablemente la educación básica, con millones de estudiantes viviendo dos años de confinamiento, lo cual impactó negativamente en su bienestar emocional y proceso de aprendizaje. La falta de acceso a internet excluyó a ciertos estudiantes, exacerbando las desigualdades educativas, según señaló la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2020). Este escenario ha dado lugar a manifestaciones de agresividad e intolerancia, tanto entre estudiantes como entre el personal docente, evidenciando la urgencia de abordar estos desafíos a nivel global. En respuesta a la crisis postpandemia, diversas naciones han dirigido sus esfuerzos hacia la mejora del ambiente institucional, reconocido como esencial para una convivencia armoniosa entre todos los actores educativos. Esto se realiza con la esperanza de impulsar mejoras sustanciales en la calidad educativa a escala internacional.

En el contexto peruano, la visión del Ministerio de Educación (MINEDU) para lograr una calidad educativa se centra en aumentar el tiempo en las aulas, mejorar el trabajo de los docentes y las gestiones de los directivos. Sin embargo, esta perspectiva se enfrenta a la dura realidad, ya que muchos estudiantes experimentan desnutrición debido a la pobreza y enfrentan violencia física y psicológica en sus hogares. Niños y adolescentes afectados por estas condiciones carecen de la capacidad para analizar, discernir, asimilar, innovar y crear. Aquellos que sufren agresiones físicas y psicológicas resultan emocionalmente dañados, manifestando intolerancia y agresión hacia los demás. Además, las deficientes infraestructuras y la falta de recursos materiales educativos adecuados agravan la situación. En muchas instituciones educativas del país, se observan divisiones entre docentes y tensiones entre equipos directivos, generando un clima adverso que obstaculiza la mejora de la calidad educativa. La resolución de deficiencias, la atención a problemas de infraestructura, la adquisición de materiales educativos de calidad, la mejora de la alimentación estudiantil, el acceso a psicólogos en las instituciones educativas, la capacitación de docentes, la motivación mediante estímulos, la promoción constante de la

participación de los padres y diseñar un currículo con adaptaciones a las necesidades del país son aspectos esenciales para alcanzar la calidad educativa deseada.

En contraste con los desafíos comunes en el ámbito educativo, se observa la labor destacada de una institución educativa de Villa El Salvador (VES) para impulsar el rendimiento académico de sus alumnos. Este logro se atribuye al trato horizontal y fraternal entre el personal directivo y docente, generando un ambiente propicio que motiva a los profesores a trabajar con dedicación y entusiasmo, evidenciándose en notables logros de aprendizaje. El estudio realizado para explorar la conexión entre el Clima Institucional y la Calidad Educativa, proporcionó conclusiones y recomendaciones para las autoridades descentralizadas de educación y el MINEDU. La relevancia del Clima Institucional radica en su contribución a una convivencia pacífica y armoniosa. Aunque esta institución destaca positivamente, en muchas otras prevalecen problemas como la discriminación y el acoso, desafiando la instauración de un entorno propicio para la excelencia educativa. La persistencia de esta problemática podría tener consecuencias negativas en el nivel educativo y emocional de los aprendices a nivel nacional, comprometiendo la calidad general de la educación.

La realidad situacional descrita anteriormente permitió formular el siguiente problema general ¿Cuál es la relación entre el Clima Institucional y la Calidad Educativa de una Institución Educativa, Villa el Salvador, 2023?; y como problemas específicos los siguientes: primero, ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y equidad de una institución educativa, Villa el Salvador, 2023? Segundo, ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y eficacia de una institución educativa, Villa el Salvador, 2023? Y tercero ¿Cuál es la relación entre el Clima Institucional y eficiencia de una institución educativa, Villa el Salvador, 2023?

Desde otra perspectiva, la justificación teórica se basa en fuentes especializadas que respaldan sólidamente las variables considerando una realidad persistente y compleja a lo largo de décadas, respaldada por aportes científicos. Respecto a la justificación metodológica, se enmarca en un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo correlacional. Para la recopilación de datos, se efectuó la técnica de encuestas, utilizando dos cuestionarios,

específicamente uno validado por tres evaluaciones de expertos. Las contribuciones de esta investigación residen en confirmar que una mejora en dicha variable guarda relación con un nivel educativo más elevado de una institución educativa de Villa el Salvador.

Por otro lado, el objetivo general del estudio consistió en Establecer la relación que existe entre el clima institucional y la calidad educativa de una institución educativa, Villa el Salvador, 2023; y como objetivos específicos se tuvo los siguiente: primero Determinar la relación que existe entre el clima institucional y equidad de una institución educativa, Villa el Salvador, 2023; segundo, Determinar la relación que existe entre el clima institucional y eficacia de una institución educativa, Villa el Salvador, 2023, y tercero Determinar la relación que existe entre el clima institucional y eficiencia de una institución educativa, Villa el Salvador, 2023.

Finalmente, la hipótesis general del estudio refirió que: Existe relación significativa entre el clima institucional y la calidad educativa en una institución educativa, Villa el Salvador, 2023; y por otro lado la hipótesis específica primero fue existe relación significativa entre el clima institucional y equidad de una institución educativa, Villa el Salvador, 2023; segundo hipótesis específica Existe relación significativa entre el clima institucional y eficacia de una institución educativa, Villa el Salvador, 2023, y la tercera hipótesis específica existe relación significativa entre el clima institucional y eficiencia en una institución educativa, Villa el Salvador, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Los estudios previos internacionales relacionados con la variable clima institucional fue Rugel et al. (2023) quienes en Ecuador elaboraron un trabajo en el cual analizaron las incidencias del clima institucional en la labor de los profesores/as. Trabajo de enfoque cuantitativo, de tipo documental, con diseño bibliográfico. Para efectuar su investigación revisaron diversos artículos científicos y textos de fuentes confiables, todos vinculados con el clima institucional. Como resultados de su investigación bibliográfica, concluyó que el clima institucional negativo impacta de manera desfavorable en la actividad que realiza el docente al interior del aula, a su vez hallaron que como resultado de buen clima puede resultar en buen desempeño académico.

Asimismo, Márquez y Cardoso (2023) quienes en México analizaron el clima institucional en una entidad educativa, el estudio realizado es el no experimental, de tipo descriptiva correlacional. Estableció el resultado de su investigación hallando la existencia de una correlación alta en el trabajo en equipo, en suma, determinaron que al interior de la Universidad Académica Tejupilco existe un buen clima organizacional, del cual se puede decir la existencia de una percepción favorable del clima institucional.

Por otro lado, López (2022) en Venezuela realizó un estudio para conocer lo imprescindible que es el clima organizacional. Un estudio descriptivo y con diseño de campo. Como resultado de su investigación determinó que se evidencia relación entre el clima de una I.E. y la gestión escolar observada en los establecimientos educativos primarios y secundarios. Manifiesta que a mejor clima institucional mejor se desempeñan tanto los docentes y directivos en áreas que le corresponda.

Mientras tanto, Roldan et al. (2022) en Colombia realizó el trabajo de investigación para medir el clima de organización luego de la pandemia con el fin de conocer la realidad de la convivencia como clima de la I.E. buscando mejorar la motivación en el quehacer pedagógica de profesores. Investigación de enfoque cualitativo, para recabar información realizó la entrevista a los sujetos de estudio, del cual concluye que el clima organización de la escuela de Municipio de Cota tiene menor puntuación.

Así también Trávez (2021) en Ecuador realizó investigación con el cual determinó la interrelación del clima vista en la convivencia al interior de una organización y satisfacción laboral de los mentores de una casa de estudios. Una pesquisa de enfoque cualitativo, investigación no experimental de tipo bibliográfica. Para lograr su cometido, el investigador aplicó encuesta, luego como resultado final concluye afirmando que existe vínculo muy fuerte entre el clima de una organización y la satisfacción laboral docente.

Asimismo, en relación con la variable calidad educativa. como estudios previos internacionales, se tiene Arjona et al. (2022) quien en México realizó una investigación para determinar lo beneficioso que resulta una gestión basada en procesos en una institución. Luego de realizar recoger y analizar información, halló una gestión realizada por procesos tiene una incidencia positiva en la calidad educativa, del cual concluye que gestionar por procesos mejora significativamente la calidad educativa.

Del mismo modo Medina (2022) en Ecuador realizó un estudio para conocer como la gamificación propicia la calidad educativa en institutos de estudios tecnológicos, un estudio cuantitativo, diseño descriptivo transversal. Para recoger información aplicó dos encuestas a 68 sujetos de estudio como los alumnos y los profesores de una de las escuelas estatales, del cual concluye que la gamificación tiene relación con educaciones de calidad, a más uso de la gamificación mejor calidad educativa.

También se vinculó, con Mercado y Escobar (2022) en Colombia realizaron el trabajo de investigación para analizar la incidencia en las condiciones en que tiene vínculo una gestión de la I.E. Trabajo de descriptivo explicativo. Con su investigación concluyó que existe déficit de actualización docente por parte del personal directivo y que este tiene incidencia directa en la baja calidad educativa, por ello sugiere replantear acciones de mejora para brindar servicios educativos de calidad.

También, Pérez (2021) en una pesquisa realizado en México para dilucidar la injerencia de la supervisora y su efecto en calidad educativa. Luego de analizar las acciones de supervisión realizada por el personal directivo a las labores pedagógicas de los docentes, concluyó que la supervisión escolar propicia una educación de calidad, porque existe un acompañamiento pedagógico verdadero, sin cuestionamientos discriminatorios, sino que prima el

consejos, sugerencias y la empatía, en ese sentido, la supervisión es un soporte al trabajo pedagógico del docente, en suma, consideró que el acompañamiento del docente es muy efectivo para mejorar la calidad educativa. A más acompañamiento docente, mejor calidad educativa.

Finalmente, Rosales et al. (2023) en Colombia indagó para analizar las acciones que resultaron pertinentes a una educación de calidad, Una investigación de enfoque cualitativo e interpretativo, observó la gestión y la calidad educativa en cuatro instituciones educativas. Como resultado de su investigación halló la relación entre habilidades personales, competencias profesionales, formación profesional de los directivos y la práctica del liderazgo con la calidad educativa de estos cuatro centros educativos, del cual concluyeron que el rol de los actores educativos como directivos y docentes resultan una educación de la calidad.

Por otro lado, como estudios previos nacionales en relación con la variable clima institucional tenemos a García (2022) quien realizó su trabajo de investigación donde determinó cómo el clima institucional incide de manera positiva en el trabajo pedagógico que realizan los profesores. Investigación de diseño descriptiva correlacional, para recoger datos se aplicó encuesta a 50 sujetos comprendidos entre estudiantes y docentes de quinto grado de secundaria. Luego como resultado concluyó que el clima institucional y la eficiencia laboral del profesor/a se vincula en gran medida, quedando demostrado estadísticamente con un 65.8%.

Así también se tienen a Salazar (2021) quien realizó un estudio para percibir la relación entre el clima institucional y la labor de los docentes, para recabar datos deseada aplicó cuestionarios a mentores representantes del total de los sujetos considerados como el profesorado de una los establecimientos educativos. Como resultado de su examinación presentó un vínculo de positividad del nivel promedio entre el clima institucional y las acciones del mentor, esto lo corroboró estadísticamente con el 64.5% de docentes.

Del mismo Barrientos et al. (2021) efectuaron una indagación para encontrar una asociación entre acciones directivas y una convivencia en una institución educativa. Una pesquisa desarrollada sin experimento, con diseño descriptivo, enmarcado a una correlación y transversal. Cuyo resultado fue demostrado estadísticamente mediante la correlación de Spearman con 0,573

y con p valor igual a 0.000, menos que 0,05; con esto estableció una correlación directa entre las acciones de liderazgo ejercida por el director y el clima institucional.

Por otro lado, se tiene a Mateo y Navarro (2020) quienes efectuaron una pesquisa para encontrar la relación entre el clima y la actividad pedagógica del preceptor. Trabajo de enfoque cuantitativo de tipo básica y diseño descriptivo correlacional, para obtener la información encuestaron a 20 sujetos, entre docentes y personal directivo. Como resultado de su investigación con correlación de Pearson 0.842 concluyeron evidenciando una correlación entre clima institucional y el trabajo del mentor.

Por último, en esta variable se tiene a Flores (2020) estudió el clima institucional y desempeños docentes. Una pesquisa de tipo aplicada, diseño de no experimento transversal correlacional, desarrollado con un grupo de 56 preceptores. Para recabar informaciones requeridos aplicó encuestas, luego como resultado encontró que el 54% de docente afirmaran que existe un buen clima institucional. A partir de esta premisa, se concluye que una convivencia de armonía e integración se vincula de manera favorable con el clima y el trabajo pedagógico que realiza el profesor/a.

Por otro lado, como estudios previos nacionales en relación con la variable calidad educativa se tiene a Seclen (2023) quien a través de su trabajo encontró un vínculo entre el trabajo pedagógico del mentor y la calidad educativa. Una investigación cuantitativa, diseño descriptivo correlacional. Aplicó una encuesta a 30 sujetos de estudio. Como resultado de su investigación halló una relación promedio entre actividades pedagógicas que realiza el maestro y la calidad educativa.

Del mismo modo se tiene Burga (2023) quien en su pesquisa estableció la conexión entre la gestión del director y la calidad educativa. Una pesquisa cuantitativa, con tipo no experimento, diseño correlacional, para recoger la información, aplicó dos cuestionarios de encuesta dirigido a los profesores/as y directivos de un establecimiento educativo, uno de gestión directa y otro de calidad educativa, del cual concluyó señalando que existe una correspondencia entre el trabajo de gestión que realiza el director o la directora y la calidez en la educación.

Así también se tiene a Salazar (2023) quien realizó un estudio basado en

la gamificación y la calidad educativa en uno de los establecimientos educativos de una región sur peruana. Estudio cuantitativo, descriptivo correlacional. En su estudio concluyó evidenciando una relación alta y significativa de la utilización de la gamificación resulta la calidad educativa en un establecimiento educativo de gestión pública de una de las regiones sureñas del Perú, Ica.

Por otro lado, se tiene a Vargas (2023) quien en su trabajo encontró una correspondencia de la acción administrativa del directivo con la calidad educativa. Investigación cuantitativa, básica correlacional. Para recoger información aplicó una encuesta a 70 maestros. Como resultado de su investigación halló el coeficiente $Rho = 0,785$ y el valor $p=0,000$ menos que $0,05$, así determinando una buena correspondencia entre la gestión escolar y la calidad educativa, del cual concluyó la mejora de gestión escolar permite brindar servicios educativos de calidad.

Finalmente, como antecedentes nacionales sobre calidad educativa se citó a Salcedo et al. (2023) en su estudio analizó y demostró una relación entre una organización y la calidad educativa. Investigación no experimental, diseño correlacional. Para recoger información aplicó encuesta a 166 docentes. Como resultado de su investigación $Rho=0,687$ con el cual evidenció una correspondencia positiva entre la cultura organizacional y la calidad educativa de un establecimiento educativo.

A su vez, como estudios previos locales relacionados con la variable clima institucional desarrollados en la región Lima Metropolitana se cita a Quispe et al. (2023) quienes realizaron un estudio con el cual demostraron que las acciones del buen líder influyen en el clima institucional. Una investigación cuantitativa y descriptivo, explicativo, el trabajo se desarrolló con 106 profesores de nivel secundario de una I.E. de Huaycán a quienes se les aplicó tres cuestionarios de encuesta. Hallaron que el líder transformador juega un rol protagónico y posee incidencia en el clima institucional.

Así también se tiene a Tomy (2023) quien mediante una investigación cuantitativa determinó la existencia de una efectividad de un líder directivo en el clima institucional, para efectuar la funcionalidad del liderato de un director institucional el investigador realizó grupos de interaprendizajes y jornadas de reflexión. Como producto de ello definió que el director como líder impacta en el

clima institucional, a mayor liderazgo directivo, mejor convivencia entre docentes y estudiantes.

Del mismo modo se tiene a Típula (2023) quien en su indagación halló una correspondencia entre el clima institucional y el desempeño del mentor de un establecimiento educativo. Estudio cuantitativo, descriptivo correlacional, desarrollado con 60 sujetos de estudio. Para recoger los datos aplicó dos cuestionarios, es decir, una de cada variable, del cual concluye estadísticamente con Rho de Spearman=0,996 un vínculo entre clima institucional y el trabajo del profesor de un establecimiento educativo de gestión estatal.

Por otra parte, se tiene a Crevoisier y Guerra (2022) quienes analizaron el clima institucional y su vínculo con la labor del profesor. Investigación cualitativa de tipo etnográfico. Como resultado de su pesquisa, concluyeron que el clima institucional tiene incidencia significativa en el éxito pedagógico del educador, además determinaron que existe una comunicación fluida y pertinente, y el apoyo recíproco entre los maestros y que estas acciones evidencian una convivencia afectiva y que resulta en un buen desempeño.

Finalmente, a los estudios previos locales referidos al clima institucional se tiene a Bustamante (2019) quien determinó la conexión entre la calidad educativa y el clima institucional que vivencia los profesores, directivos y alumnos de un establecimiento público en el contexto limeño, un estudio descriptivo básico, correlacional transversal. Halló la vinculación entre las calidades educativas y los climas institucionales de un establecimiento educativo de gestión estatal, demostrando con una significancia del cálculo de $p=0,000$ de Spearman.

Por otro lado, como estudios previos locales relacionados con la variable calidad educativa se tiene a Ccoto (2023) quien analizó y encontró un vínculo entre la actividad del preceptor y la calidad educativa, en una investigación bibliográfica, para desarrollar su investigación revisó distintas fuentes de información bibliográfica, del cual concluyó que la labor del mentor es clave en el logro de la calidad educativa, por ende un docente capacitado y consciente de su trabajo pedagógico genera una educación de calidad.

Del mismo modo se tiene a Peña (2023) quien determinó la eficacia de la gestión escolar en la calidad educativa en su estudio cuantitativo descriptivo correlacional causal. Recabó informaciones aplicando encuestas a 90 docentes

pertenecientes al centro educativo. Como resultado de su investigación halló que al 56.4% la gestión escolar tiene injerencia en la calidad educativa, a partir de ello concluye que una buena gestión y sus dimensiones estratégica, administrativa, pedagógica y comunitaria, influyen de manera significativa en la calidad educativa.

López (2023) quien entró vínculos entre las calidades educativa y las gestiones escolares en un establecimiento educativo de gestión estatal, una de las investigaciones cuantitativas, no experimentales. Las informaciones fueron recogidas mediante la aplicación de una encuesta tomando a 70 sujetos entre profesores/as. Como resultado de su investigación halló $p=0,0004$ y $r=0,906$ entre las variables, del cual concluyó un vínculo muy fuerte entre la calidad educativa y las gestiones de los centros escolares.

Por otro lado, se tiene Cauper (2023) quien determinó los vínculos entre los conocimientos digitales que tienen los preceptores para efectuar sus trabajos en las aulas y las calidades educativas que se consiguen como resultado. En su estudio cuantitativo correlacional realizado con la participación de 90 maestros, del cual concluyó estadísticamente con de Rho de Spearman de 0,615 la evidencia de una coordinación positivo con el conocimiento y dominio digital del mentor y la calidad educativa.

Finalmente, se tiene a Díaz (2022) quien encontró una correspondencia entre la gestión por procesos y calidades educativas en un establecimiento educativo de gestión estatal. Efectuó una pesquisa cuantitativa descriptivo correlacional realizado con la participación de 70 sujetos de estudio, uno sobre gestión por procesos y otro de calidad educativa, del cual concluyó de manera negativa afirmando que la labor gestionadora efectuado por director/a enmarcado por procesos no tiene correspondencia con la calidad educativa.

En relación con los fundamentos teóricos del presente estudio, de acuerdo con el clima institucional y sus dimensiones: comunicación, ambiente laboral y relaciones interpersonales, así como calidad educativa y sus dimensiones: equidad, eficacia y eficiencia, se cita fuentes más destacadas. En referencia a la variable clima institucional se hallaron informaciones literarias sobre el cual se sientan las bases teóricas del estudio, a continuación, se citan a diversos autores de alta trayectoria. Benites et al. (2023) definió al clima institucional, como una convivencia que realizan los integrantes de una

institución, la forma de sobre llevarse con amor y respeto, por encima de las diferencias. Efectivamente, la convivencia en la I.E. implica relacionarse con los demás, promoviendo una convivencia de armonía y paz. En una institución donde exista un clima favorable los docentes se desempeñan de mejor manera, incluso se sienten motivados e identificados.

También el clima institucional se puede definir, según Pacco (2023) como el ambiente de convivencia entre un grupo de personas vinculados por un quehacer cotidiano y común, que consiste en el trabajo para lograr el objetivo institucional. En los centros educativos se busca el principio del respeto, la confianza entre sus actores, la cohesión que resulte en una convivencia armónica. Por otro lado, en la visión de Carlos et al. (2023) el clima institucional es un modo de convivencia de un grupo de individuos que laboran al interior de una organización con un solo propósito. En ese sentido, consiste en la promoción del buen vivir, es decir, en la convivencia armónica y pacífica. Sin embargo, casi siempre se vivió en las escuelas diversas formas de discriminación, por ejemplo, algunos estudiantes realizan actos de discriminación y acoso ante los demás, del mismo modo los docentes evidencian antipatía e intolerancia ante otro. Muy pocas instituciones educativas propician una convivencia de respeto y amor al prójimo.

Por otra parte, existieron evidencias sobre la vulneración del buen vivir en las escuelas, uno de los casos más comunes es el bullying, que consiste en una forma de agresión al interior de I.E. a la vista y paciencia de docentes, muchos escolares son víctimas de intimidación, acoso, agresión psicológica y física, otros son sometidos por alguien que tiene la supremacía o por un grupo de sujetos que ejercen poder dentro de la institución educativa (Hoyos y Herrera, 2023). La ruptura de una convivencia pacífica ocasiona vulneración de los derechos legítimos. Según Sosa et al. (2023) convivir en la escuela consiste en el conjunto de interacciones que suelen suceder entre profesores, profesoras, alumnos y directivos. Efectivamente, implica en las relaciones de convivencia. Por esta razón el personal directivo y docente también deberán tener manejo de las propias reglas de la institución (reglamento interno) como normativa de convivencia de los escolares.

Por otro lado, en las I.E. una convivencia arisca entre el personal docente y el personal directivo, a causa del autoritarismo o en la búsqueda del dominio

de poderes, se ven enfrascados muchos docentes y el directivo, por lo que se recomendó que los directivos como líderes que son muestre empatía, sensibilidad, solidaridad y oriente a un buen puerto a los menores (Martínez, 2018, p. 15). Las dimensiones de clima institucional fueron: comunicación, ambiente laboral y relaciones interpersonales. En cuando a la comunicación al interior de la I.E.

podemos afirmar que la naturaleza del hombre es sumamente sociable, por tanto, vive en constante interacción con su realidad, como dice Medina (2022) los seres humanos tienen la capacidad para usar el lenguaje oral y escrito para compartir información, mediante las conversaciones y medios escritos, ya que su cultura propicia su socialización a través del lenguaje.

La comunicación al interior de las escuelas es clave porque promueve la interacción entre sus miembros; porque la I.E. es un espacio donde las comunicaciones se efectúan de manera oral y escrita se evolucionaron en el proceso de enseñar y aprendizaje, del mismo se emplea para gestionar (Saldaña et al., 2023). Pues la comunicación es plenamente activa en una escuela, como dicen Guerrero et al. (2022) la comunicación interna tiene mucha relevancia, depende de ello el logro de los objetivos institucionales. Efectivamente, la correspondencia de mensajes en las organizaciones pasa por la transmisión de informaciones implicado por muchas situaciones como la cultura.

La escuela fue un espacio donde los educandos perfeccionan sus competencias comunicativas escritas y orales, es un lugar donde los docentes y directivos dialogan, conversa y discuten en torno a los objetivos educativos, como sostuvo Ariste (2021) se debe hablar de manera saludable para compartir experiencias de vida, los logros, tristezas, frustraciones e incertidumbres, se habla para que se nos escuche. Sin embargo, en la realidad la comunicación en muchos casos no se efectúa de manera efectiva, al contrario, se evidencia la descoordinación, aislamiento o barreras comunicativas entre el directivo y algunos docentes.

La comunicación al interior de la institución educativa fue un único medio de interacción social, aunque los canales se hayan ampliado con las tecnologías de la información, el emisor y el receptor siguen cumpliendo su función como codificador y decodificador, en ese sentido por el momento la comunicación es

irremplazable en la en la conducción de una escuela y la convivencia dentro de la I.E. Para que exista un clima institucional favorable al interior de la escuela se requiere de una buena comunicación interna, que consiste en la interacción adecuada entre docentes y directivos. La interacción con respeto mutuo permitirá una convivencia armónica.

Según Mareque y Prada (2023) en una organización las habilidades comunicativas son muy esenciales, ya que sin ellas es imposible la función institucional. En este caso en centros educativos para promover y desarrollar las buenas relaciones humanas entre docentes y directivos, para ello se emplea diferentes medios que posibilitan la integración en el centro educativo. Cuando sea necesario se emplea la comunicación formal e informal. Por otro lado, la dimensión ambiente laboral consistió en el espacio de trabajo en el que se desarrolla, al respecto Dávila et al. (2023) sostuvieron que este consiste en el funcionamiento de una organización y la relación social que se mantienen al interior de la misma, la forma cómo es el trato entre los jefes y colaboradores.

Cabe señalar que el ambiente laboral está relacionado al clima laboral, que se desarrolla bajo la visión y la misión de la institución. En el contexto educativo se considera como la interacción laboral entre docentes y directivos teniendo como meta alcanzar los objetivos institucionales. Según Checa (2023) el ambiente laboral se desarrolló en el entorno del trabajo, en el que se realizan los tratos horizontales entre compañeros y el trato vertical que se efectúa entre los jefes y los subalternos; es decir, consiste en las formas de convivencia y el trato, según la jerarquía de cargos. Esta situación de convivencia laboral se suele observar en instituciones de producciones y prestaciones de servicios, pero en las I.E. un ambiente laboral es sumamente comunicativo, debido a que se basa en la formación integral de personas, en ese sentido, una coordinación frecuente encamina a la organización.

Por otro lado, Carrasco et al. (2023) sostuvo que el ambiente de trabajo donde exista un buen trato entre los integrantes y reconocimiento del esfuerzo a través de estímulos y premiaciones mejora en gran medida la identidad y desempeño de los trabajadores. Un ambiente de trabajo donde prime confianza y estímulos por los desempeños los logros son mejores. En algunas instituciones educativas existen un ambiente laboral favorable, en otros presentan diversos problemas, debido a que los directivos ejercen poder y autoridad en vez de

liderazgo carismático y transformador. En el contexto escolar muchas veces el ambiente laboral se resquebraja porque el directivo impone poder sin tener en cuenta la empatía y calidez humana.

Según Rosales et al. (2018) el ambiente de trabajo es uno de los aspectos más importante en las acciones que se realizan de manera cotidiana en el interior del centro educativo (p.20). Llevarse bien con los compañeros de trabajo cohesiona cada vez más el trabajo en equipo, esto lo que se requiere en las I.E. del país. Al respecto, Vicente (2023) sugirió ocho aspectos muy importantes para generar un clima institucional de calidad, tales como, relaciones entre compañeros de trabajo con reciprocidad, armonía, de compañerismo, solidaridad y cargado de mucha empatía, esta debería reflejarse sin importar la jerarquía.

Otros de los aspectos muy importantes son también, el espacio de trabajo, este en el campo educativo deberá efectuarse en espacios físicos al cual debe tener acceso el profesor/a para realizar un trabajo pedagógico óptimo, en ese sentido se requiere de un espacio acondiciona con materiales y recursos educativos acordes a las características de los escolares, además deberá ser un lugar iluminado y de fácil acceso. Otro aspecto importante también es la igualdad, en el espacio de trabajo no se debe tolerar ningún tipo de discriminación ni acoso, sin importar el género y las diferencias por diversas índoles se debe cultivar el buen trato entre compañeros de trabajo y cargos jerárquicos, como director, subdirectores, coordinadores y docentes.

También, la comunicación es uno aspecto clave al interior de una organización, ya que a través de este se imparten informaciones propias del desarrollo de la organización y funcionamiento de la I.E., no es conveniente, que es conveniente que solo los directivos tomen decisiones, no se trata de imponer, al contrario, se trata de socializar, negociar y acordar de manera democrática. La calidad educativa depende de un trabajo unísono que realizan los directivos y docentes.

Además, es propicio generar un ambiente de una competencia sana, con estímulos para generar motivación entre los profesores/as, con la finalidad de buscar la competencia interna y mejor desempeño en el trabajo pedagógico. Por otro lado, en un centro educativo se debe gestionar la conciliación en caso hubiese conflictos por diversas índoles. En muchas instituciones se ha visto que

la conciliación se inicia con la distribución de horarios de manera equitativa, con los permisos, etc. Es necesario a la flexibilidad, pero esto no debe implicar el libertinaje, por el directivo debe cumplir el reloj de un líder transformador, para efectuar cambios necesarios y pertinentes en un centro educativo.

Por otro lado, la segunda variable es la calidad educativa y sus dimensiones, equidad, eficacia y eficiencia. La calidad educativa depende de varios factores como estrategia docente, clima institucional y la capacidad de los aprendizajes. Antes de definir la calidad educativa empezaremos determinan a la calidad, RAE (2023) lo definió como superioridad o excelente que no implica alguna objeción; Sagüera (2019) considera a la calidad como un servicio eficiente que nadie puede objetar ni tener duda de ella. La calidad de servicio también consiste en una percepción favorable de los usuarios, en este caso la calidad educativa se evidencia cuando los estudiantes de la I.E. alcanzan el nivel destacado de aprendizaje como resultado de todas acciones realizadas por los educadores y el directivo.

Las definiciones de calidad educativa la encontramos en Muñoz (2022) quien sostuvo que este es resultado de la intervención conjunta de todos los integrantes, los encargados de la conducción y los que realizan la labor académica, así también de la sociedad civil. Pérez (2022) sostuvo que la calidad educativa se logra efectuar poniendo en práctica las capacidades y competencias de los profesores/as, asimismo, de la atención con igualdad y equidad. Efectivamente, es producto de la gestión interna de la I.E. Según Monarca y Prieto (2018) la calidad educativa derivó en el valor agregado que la asistencia educativa puede ofrecer a los educandos.

En la visión de Sánchez (2022) la calidad educativa es evidenciada en los aprendizajes de los estudiantes, se dice que la I.E. tiene una buena calidad educativa cuando sus alumnos sobre salen en las evaluaciones de diagnóstico, destacando con altas calificaciones. El sentido de calidad depende de muchos factores, como el liderazgo, la gestión, espacios físicos, materiales educativos, mobiliarios, entre otros, que favorezcan el desarrollo del aprendizaje. Para que exista la calidad educativa en una escuela los responsables son los mentores, porque ellos son los responsables de realizar un trabajo pedagógico eficiente.

Por otra parte, según Arteaga y Fernández (2023) en los centros educativos suelen existir problemas de gestión pedagógica y este repercute en

una calidad de servicio educativo, por ello en las indagaciones que realizaron hallaron que la gestión pedagógica ejercida por el director guarda una estrecha relación con la calidad educativa. Por su parte en búsqueda de una educación de calidad para todos Lule et al. (2023) sugirió que es necesario que todos los responsables de la educación se involucren en la generación de una educación democrática y de justicia social, es decir con una educación igual para todos; también para remediar los problemas que afectan la calidad en la educación Martínez et al. (2020) sugirieron realizar acciones socioformativas que implique el trabajo colaborativo entre los miembros de un establecimiento educativo.

Por otro lado, la dimensión equidad en la educación consistió en otorgarle la misma oportunidad de aprendizaje a los futuros ciudadanos por encima de cualquier diferencia cultural, económica y social. La equidad, según RAE (2023) es la igualdad y distribución justa. Según Martínez (2017) la equidad educativa consiste en superar el acceso desigual a los servicios de educación de calidad (p.20). En ese sentido, la equidad educativa consiste en tener oportunidad de acceso a la educación en las mismas condiciones de calidad.

En el Perú se predicó la equidad e igualdad en la educación, sin embargo, se ha sectorizado para un grupo selecto, mejor calidad educativa y para la mayoría una educación con bajas condiciones en calidad y servicio. Un dato real, al colegio Mayor Presidencial, los adolescentes de 14 y 15 años postulan año tras año para conseguir una vacante, cuando acceden tienen a su disposición los servicios de alojamiento, alimentación, lavandería, psicología, áreas de recreación, además se forman con un currículo diferente.

También los Colegios de Alto Rendimiento-COAR están distribuidos a nivel nacional, también en estas instituciones los alumnos tienen los privilegios que otros no los tienen, a su vez reciben una formación con un currículo diferente; también se tiene a los Colegios de Jornada Escolar Completa-JEC que cuentan con algunos privilegios, pero los aprendices de una I.E. denominados educación básica regular no tienen las mismas posibilidades que los anteriores, estudian en pésimas condiciones de infraestructura, no reciben una buena alimentación como los otros, tampoco cuentan con apoyo psicológico y reciben formación con el Currículo Nacional de Educación Básica, un documento normativo que dista mucho de las que tiene COAR, en estas condiciones no resulta obvio hablar de calidad educativa. Según CEPAL (s.f.) los sistemas

educativos de los países no fueron capaces de asegurar aprendizajes en las mismas condiciones para sus poblaciones.

Por otro lado, la dimensión eficacia en la calidad educativa. Según RAE (2023) consiste en tener la capacidad para alcanzar el objetivo fijado. Para Hurtado et al. (2023) la eficacia en la educación consiste en hacer las cosas de manera correcta desde la gestión, acompañamiento docente, trabajo pedagógico con la meta de alcanzar el objetivo fijado, también es garantizar el uso consciente y responsable de los materiales para obtener los frutos. Incrementar la calidad educativa consiste en insistir en el trabajo eficaz de los directivos y docente. Según Reyes et al. (2023) un docente eficaz percibe de manera positiva las capacidades y potencialidades de sus estudiantes. En el marco de la eficacia, los profesores emplearon metodologías activas en lugar de continuar con el empleo de materiales educativos y estrategias tradicionales, con el fin de avalar la calidad educativa (Hernán y Anguita, 2023, p.47).

Por otra parte, en relación con dimensión, eficiencia en la calidad educativa. Según RAE (2023) el término eficiente consiste en la capacidad de alcanzar los objetivos que se fijaron como meta de la una I.E. Efectivamente, la eficiencia es poseer la capacidad para emplear de manera responsable los recursos con la finalidad lograr los objetivos que se fijaron como metas institucionales. Suarez (2023) consideró a la eficiencia como las habilidades que poseen las personas para emplear eficientemente diversos recursos que optimizan el logro de los objetivos fijados.

Por otro lado, MINEDU (2023) para gestionar una calidad educativa incorporó en la gestión de la I.E. la formación de los comisionados de gestión escolar, acciones para el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar. Se asume que el rol del director recae la responsabilidad de gestionar en el marco de los cinco compromisos. Sin embargo, gestionar a la escuela es más compleja que otorgar un cargo directivo a una persona solo teniendo en cuenta la evaluación de conocimiento, en suma, se requiere directivos de vocación y con una formación en administración en la educación, cosa que no existe en el país, sino que solamente se otorga cargos a profesores/as que buscan aspirar al cargo directivo, muchas veces sin vocación de liderazgo y sin conocimiento de administración empresarial.

Por otro lado, en la mayoría de las I.E. de gestión pública no existió mucha

evidencia sobre un trabajo pedagógico eficiente, al contrario, los educadores no reciben una formación continua de calidad, tampoco cuenta con las condiciones necesarias para desarrollar su labor, por tanto, sigue empleando recursos obsoletos para nuestros tiempos. La responsabilidad de formación continua del educador es la responsabilidad de Ministerio de Educación, debido a que de manera particular el maestro con el salario irrisorio que percibe le es imposible costear los altos costos de especialización y estudios de maestría y doctorado. En suma, es imposible y discordante exigirle al profesor un trabajo eficiente en condiciones inadecuadas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

3.1.1 Tipo de investigación:

El estudio se efectuó en base al enfoque cuantitativo, en la visión de Sánchez et al. (2018) consistió en recolectar datos mediante la ejecución de un instrumento, luego se somete al análisis estadístico con los resultados obtenidos se responden las preguntas planteadas en la investigación, asimismo se prueba las hipótesis planteadas inicialmente. Efectivamente, se efectuó la medición numérica mediante el empleo de dos herramientas (cuestionarios) de investigación para medir las variables clima institucional y sus dimensiones, asimismo la calidad educativa y sus dimensiones, luego se analizó los datos descriptivos e inferenciales, de los cuales se concluyeron la existencia de correspondencia o no entre ambas variables.

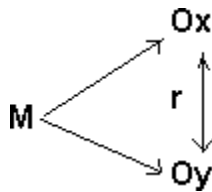
Por otra parte, el estudio es de tipo no experimental descriptiva, Sánchez et al. (2018) sostuvieron que en este patrón investigativo consiste en la observación y en la descripción. En ese sentido, el estudio consistirá en recoger y describir las características de la variable clima institucional y calidad educativa y sus dimensiones.

3.1.2 Diseño de investigación:

Según su profundidad el estudio se efectuó bajo el diseño correlacional, corte transversal, Sánchez et al. (2018) sostuvo que este tiene por finalidad constituir el nivel de correspondencia de manera estadística entre ambas variables de investigación. En ese sentido, consistió en examinar y describir la

correspondencia entre clima institucional y calidad educativa y sus dimensiones.

La indagación se basó en el nivel descriptivo; debido a que no se manipuló ninguna variable para efectuar cambios en la otra, solamente se centró en analizar y describir la correspondencia entre el clima institucional y calidad educativa. Efectivamente, se describió la correlación existente entre dos variables, es decir, se recogió datos, se analizó y se describió el vínculo entre el clima institucional y calidad educativa. (Sánchez et al., 2018). Efectivamente, se estudió la correspondencia existente entre variables y sus dimensiones, teniendo en cuenta el siguiente diagrama:



Del diagrama se tiene:

M = Corresponde a la muestra de investigación.

OX = Es la recogida de datos de la variable 1

r = Es el vínculo entre C.I. y la C.E.

OY = Es la recolección de datos de la variable 2

3.2 Variable y operacionalización

Definición conceptual

Variable 1: Clima institucional

El clima institucional se refiere a una convivencia que realizan los integrantes de una institución, la forma de sobre llevarse con amor y respeto, por encima de las diferencias (Benites et al., 2023).

Variable 2: Calidad educativa

La calidad educativa es considerada como un servicio eficiente efectuado por el directivo y localidad de enseñanza realizada por profesores/as que nadie puede objetar ni tener duda de sus resultados (Sagüera, 2019).

Definición operacional

Variable 1: Clima institucional

La variable clima institucional y sus dimensiones fueron medidos mediante un

cuestionario, mediante el empleo de la técnica de encuesta dirigida a mentores de una institución educativa de V.E.S. Luego después de recopilar las informaciones se pasó a analizar mediante la estadística descriptiva e inferencial, para ello se tuvo en cuenta las tres dimensiones: comunicación, ambiente laboral y relaciones interpersonales. Los cuestionarios fueron organizados en Escala de Likert de cinco respuestas (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca), su aplicación tuvo una duración de 20 minutos.

Variable 2: Calidad educativa

La variable calidad educativa y sus dimensiones se midió con un cuestionario, para recabar las informaciones se encuestó a los mentores de secundaria de una institución educativa de V.E.S. Luego se elaboró las tablas y figuras estadísticas de manera descriptiva e inferencial, para ello se tuvo en cuenta las tres dimensiones: equidad, eficacia y eficiencia. Los cuestionarios se organizaron en Escala de Likert de cinco respuestas (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca). La encuesta tuvo una duración de 20 minutos.

3.3 Población, Muestra y Muestreo

3.3.1 Población

Fueron considerados como población todos/as los/las profesores/as del nivel primario y secundario, ya que tienen las mismas características (Sánchez et al., 2018). Efectivamente, fue necesario considerar como población a todos los preceptores de una institución educativa, Villa el Salvador que constituyen un total de 74 docentes entre hombres y damas que laboran en primaria y secundaria.

Criterio de inclusión: Se tuvo en consideración a profesores/as de primaria y secundaria con nombramiento y a los que se encuentran en condición de contratado de una institución educativa, Villa el Salvador.

Criterios de exclusión: No se consideró a aquellos profesores/as que se ausentaron por permisos o por algún caso en el día que se efectuó las encuestas de una institución educativa, Villa el Salvador.

3.3.2 Muestra

Las muestras son grupos de menor cantidad que son extraídas de la totalidad de los sujetos (Sánchez et al., 2018). En el estudio como muestra se eligió a 50 docentes que trabajan en nivel secundario de una institución educativa, Villa el Salvador. En definitiva, la muestra se eligió de manera intencional, considerando

a los docentes de secundaria.

3.3.3 Muestreo

Se eligió el grupo de preceptores considerados como muestra de los 74 sujetos, se empleó el tipo de muestreo no probabilística; es decir se eligió de manera intencional y por voluntad propia (Sánchez et al., 2018); efectivamente, se decidió trabajar con todos los sujetos de secundaria que laboran de una institución educativa, Villa el Salvador.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnica

En la indagación se recopilaron los datos de primera variable y la segunda variable mediante el empleo de la técnica de encuesta, este consistió en diseñar un cuestionario con preguntas sobre el clima institucional y calidad educativa (Sánchez et al., 2018), efectivamente para medir el clima institucional y calidad educativa se aplicó en profesores/as de secundariade una institución educativa, Villa el Salvador.

Instrumento

Por otro lado, los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios, uno basado en clima institucional y otro en la calidad educativa. El cuestionario se elaboró con ítems o preguntas con el propósito de recopilar datos deseados sobre las variables (Sánchez et al., 2018). Los cuestionarios estarán elaborados teniendo en cuenta escala de Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Por otro lado, se validó el contenido de los cuestionarios por medio de juicio de expertos. Del mismo modo se elaborará una ficha técnica para cada uno de los cuestionarios. Además, se determinó la confiabilidad de los cuestionarios mediante pruebas pilotos y el análisis mediante Alfa de Cronbach. Por otro lado, se elaboró las fichas técnicas para ambos cuestionarios aplicados en el grupo de profesores/as de secundaria (Anexo 5).

De acuerdo con el Alfa de Cronbach se puede apreciar un excelente nivel de confiabilidad con 0,956 para el cuestionario clima institucional; del mismo modo, un 0,963 para la calidad educativa (Anexo 5). Esto indica que los cuestionarios estuvieron en excelentes condiciones para ser aplicada como instrumento de investigación en 50 profesores de nivel secundario de una institución educativa, Villa el Salvador. Por otro lado, el contenido de los

instrumentos de investigación para medir la variable clima institucional y calidad educativa se validaron mediante tres juicios de expertos (Anexo 6).

3.5 Procedimientos

En el estudio para la recogida de las informaciones se aplicaron dos encuestas, (cuestionario de clima institucional y calidad educativa) a los 50 mentores de nivel secundario de una institución educativa, Villa el Salvador. El desarrollo de las encuestas tuvo una duración de 20 minutos cada una, para ello se hizo lo siguientes: Se diseñó dos cuestionarios de encuesta, uno para medir clima institucional y otro para medir la calidad educativa; se realizó la validez interna de los cuestionarios de encuesta por medio de juicios de expertos; se pidió el consentimiento del director de la IE para la aplicación de dos cuestionarios; se solicitó el consentimiento a profesores/as de secundaria para la aplicación de 2 cuestionarios; se tomó encuesta a los profesores/as de secundaria para recoger información de clima institucional y calidad educativa y se analizó los datos obtenidos con estadístico descriptivos e inferenciales.

3.6 Método de Análisis de Datos

En la indagación los datos descriptivos se analizaron mediante el formato Excel y el programa SPSS versión 26 se utilizó para efectuar el análisis inferencial de las variables: clima institucional y calidad educativa. Para verificar el nivel de confianza de cuestionarios se usó el Alfa de Cronbach y los análisis inferenciales se hizo por medio del coeficiente de correlación de Pearson.

3.7 Aspectos éticos

El presente trabajo se construyó en base a principios establecidas por la Universidad César Vallejo (2023) en ese sentido se mencionaron sus principios éticos enmarcados en el RVR 063-2023 y son los siguientes: Respetar el derecho de autorías, fue vital en el estudio, en ese sentido, en el estudio se ha incorporado citas bajo el estilo Apa de la UCV, donde se citó en fuentes y referencias en estricto cumplimiento del derecho de la autoría; la veracidad de los resultados es de vital importancia, en ese sentido en la investigación los datos presentados en las tablas y figuras estadísticas son resultados de la aplicación de encuestas a docentes considerados como la muestra de estudio.

Del mismo modo, el anonimato de los participantes en el estudio, es de vital importancia, en ese sentido se evitó solicitar sus datos personales; la confidencialidad de datos personales de profesores/as participantes, en ese

sentido los nombres y apellidos de algunos participantes que amablemente compartieron se evitó difundir en público; la beneficencia es vital en este estudio, en ese sentido, su finalidad fue determinar el grado de relación entre la variable clima institucional y la variable calidad educativa y el consentimiento informado es importante el estudio, en ese sentido se informó a los docentes de la muestra el propósito de la aplicación de las encuestas, siendo informados con claridad 50 docentes decidieron participar en la encuesta.

IV. RESULTADOS

Descripción de resultados

Tabla 1

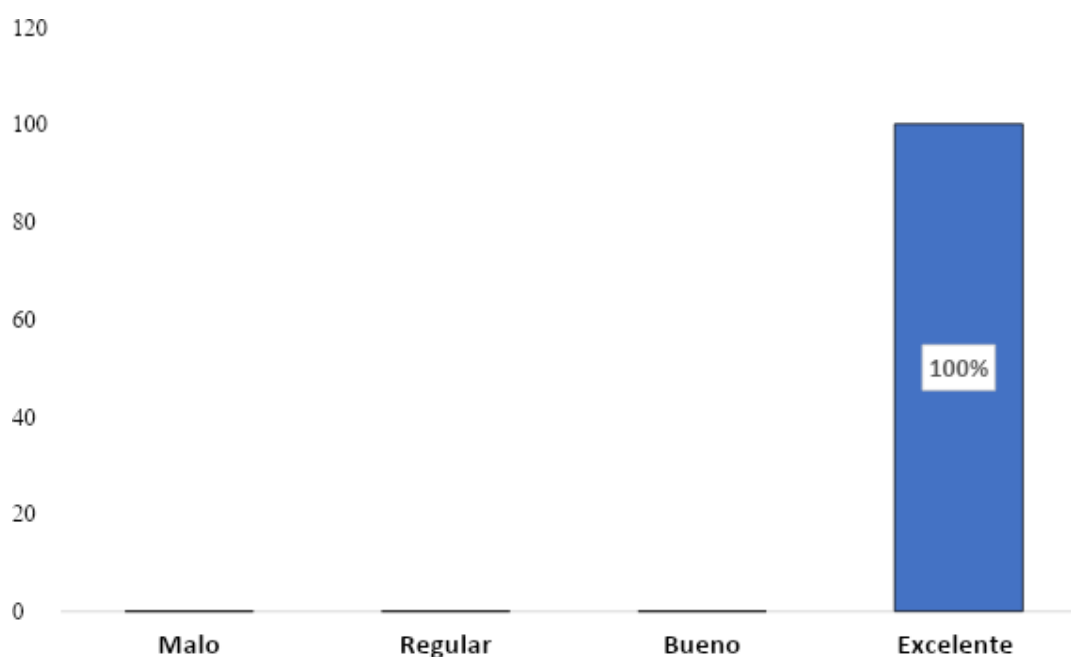
Niveles de variable Clima Institucional de una I.E. de V.E.S., 2023

Nivel	Baremos	Frecuencia	Porcentaje
Malo	[24 – 47]	0	00%
Regular	[48– 71]	0	00%
Bueno	[72– 95]	0	00%
Excelente	[96 – 120]	50	100%
Total		50	100%

Nota. Descripción de niveles de C.I.

Figura 1

Porcentual de la variable Clima Institucional



Nota. Porcentual de C.I.

En la presentación se evidenció que el 100% de profesores/as perciben un excelente clima institucional que se vive de una I.E. de V.E.S., 2023.

Tabla 2

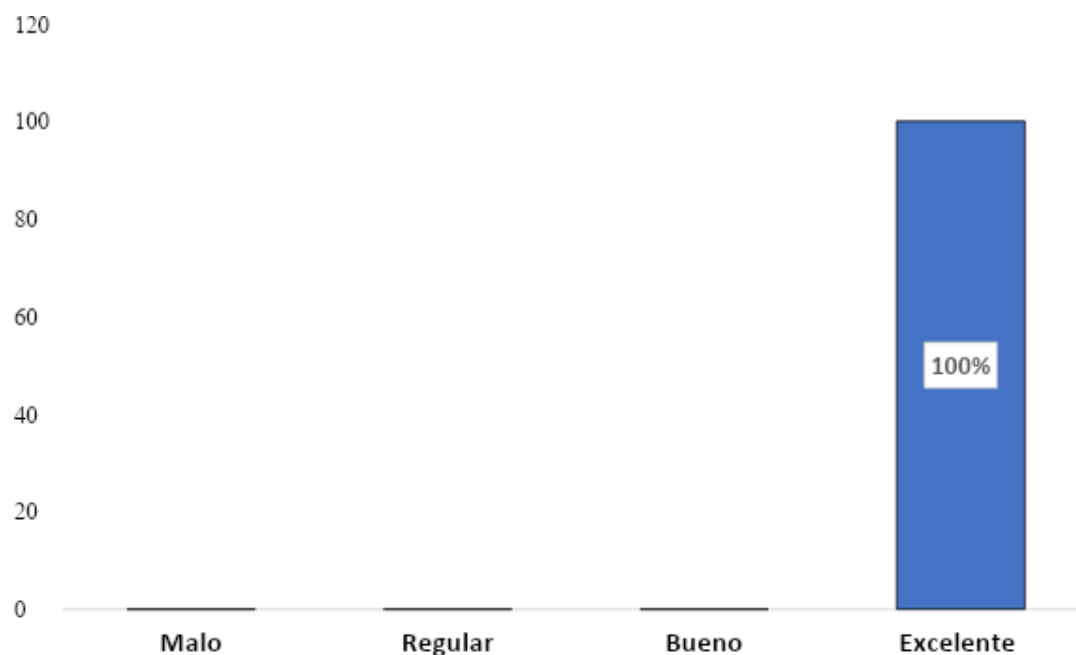
Niveles de la dimensión comunicación

Nivel	Baremos	Frecuencia	Porcentaje
Malo	[8 – 15]	0	00%
Regular	[16– 23]	0	00%
Bueno	[24– 31]	0	00%
Excelente	[32 – 40]	50	100%
Total		50	100%

Nota. Descripción de niveles de comunicación.

Figura 2

Porcentual de la dimensión comunicación



Nota. Niveles de la dimensión comunicación.

En la presentación se aprecian que el 100% de profesores/as perciben la existente de un excelente nivel de comunicación al interior de una I.E. de V.E.S., 2023.

Tabla 3

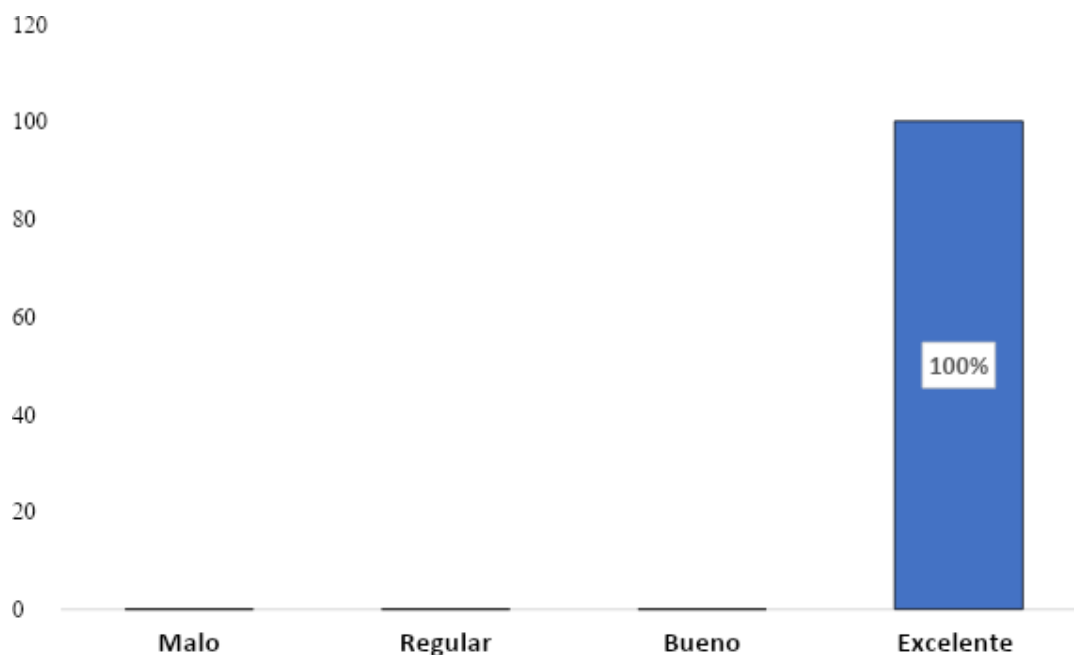
Niveles de la dimensión ambiente laboral

Nivel	Baremos	Frecuencia	Porcentaje
Malo	[8 – 15]	0	00%
Regular	[16– 23]	0	00%
Bueno	[24– 31]	0	00%
Excelente	[32 – 40]	50	100%
Total		50	100%

Nota. Descripción de niveles de ambiente laboral

Figura 3

Porcentual de la dimensión ambiente laboral



Nota. Niveles de ambiente de trabajo.

En la presentación se aprecian que el 100% de los profesores/as perciben un excelente ambiente laboral de una I.E. de V.E.S., 2023.

Tabla 4

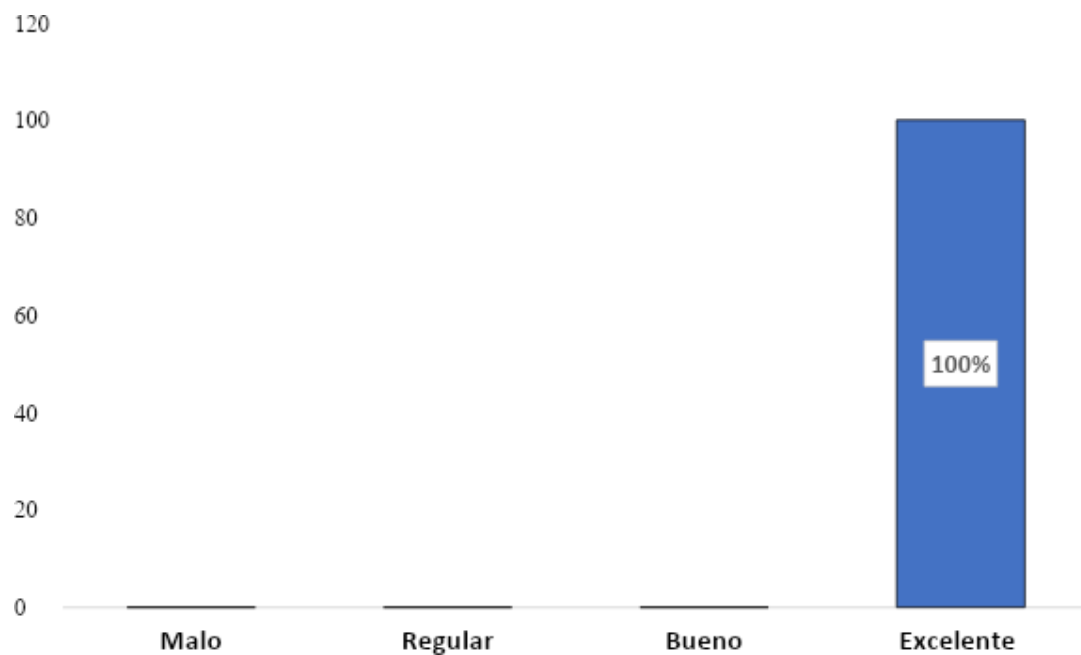
Niveles de la dimensión relaciones personales

Nivel	Baremos	Frecuencia	Porcentaje
Malo	[8 – 15]	0	00%
Regular	[16– 23]	0	00%
Bueno	[24– 31]	0	00%
Excelente	[32 – 40]	50	100%
Total		50	100%

Nota. Descripción de relaciones interpersonales.

Figura 4

Porcentual de la dimensión relaciones interpersonales



Nota. Niveles de relaciones interpersonales.

En la presentación se aprecia que el 100% de profesores/as perciben un excelente nivel de relaciones interpersonales al interior de una I.E. de V.E.S., 2023.

Tabla 5

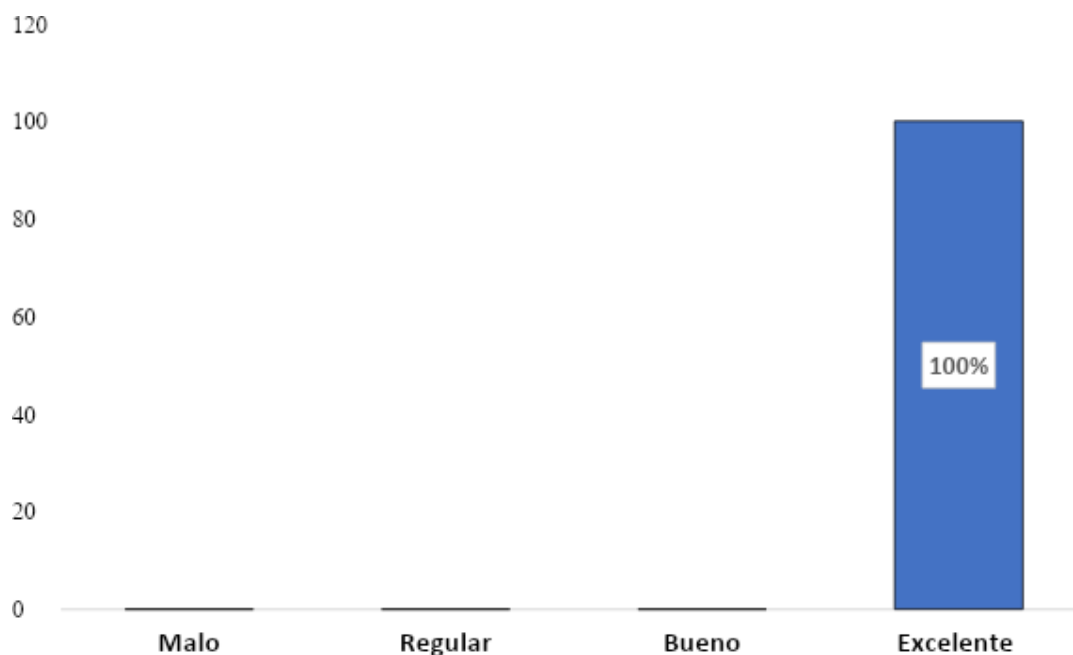
Niveles de variable Calidad Educativa de una I.E. de V.E.S., 2023.

Nivel	Baremos	Frecuencia	Porcentaje
Malo	[24 – 47]	0	00%
Regular	[48– 71]	0	00%
Bueno	[72– 95]	0	00%
Excelente	[96 – 120]	50	100%
Total		50	100%

Nota. Descripción de niveles de CE.

Figura 5

Porcentual de Calidad Educativa



Nota. Niveles de CE.

En la presentación se aprecian que el 100% de profesores/as encuestados perciben un excelente calidad educativa de una I.E. de V.E.S., 2023.

Tabla 6

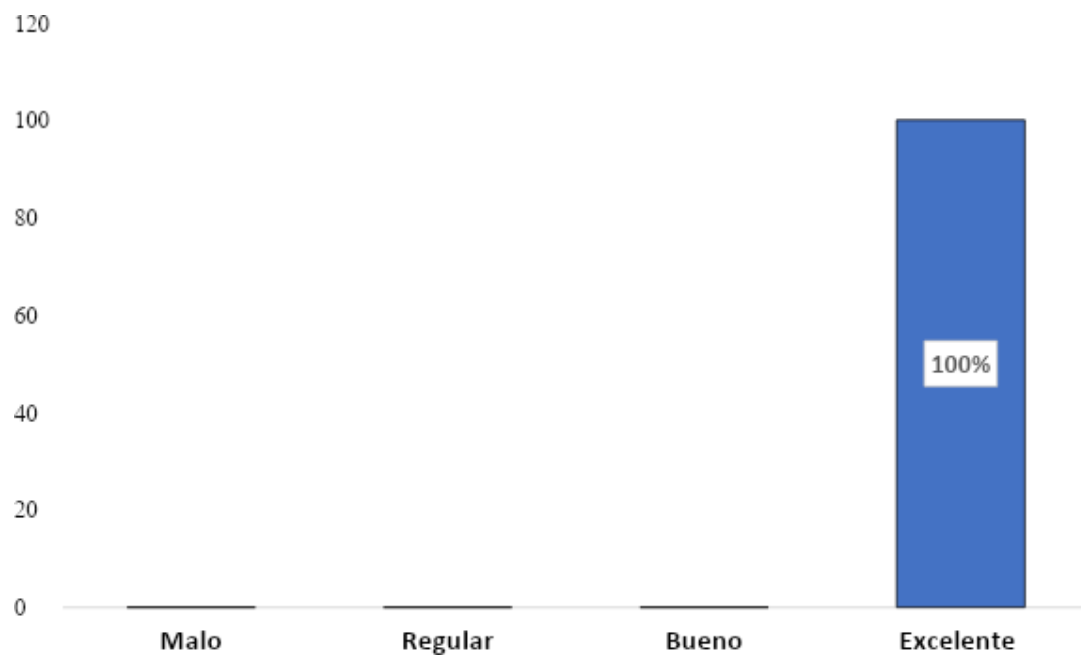
Niveles de la dimensión equidad

Nivel	Baremos	Frecuencia	Porcentaje
Malo	[8 – 15]	0	00%
Regular	[16– 23]	0	00%
Bueno	[24– 31]	0	00%
Excelente	[32 – 40]	50	100%
Total		50	100%

Nota. Descripción de niveles de equidad.

Figura 6

Porcentual de la dimensión equidad



Nota. Niveles de equidad.

En la presentación se aprecian que el 100% de profesores/as perciben un excelente trato equitativo al interior de una I.E. de V.E.S., 2023.

Tabla 7

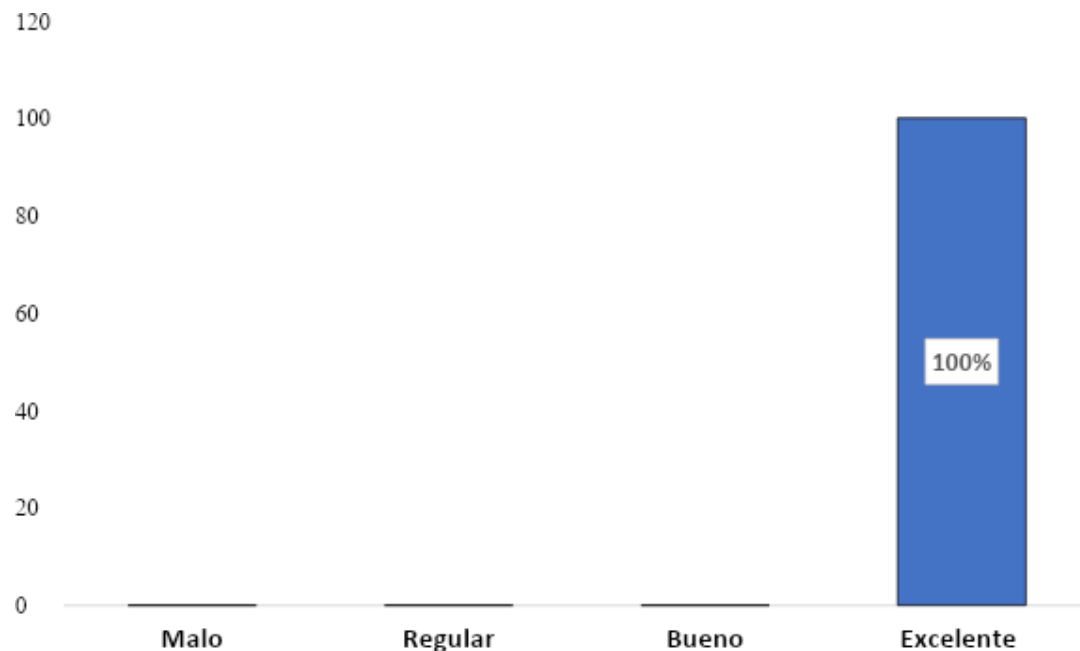
Niveles de la dimensión eficacia

Nivel	Baremos	Frecuencia	Porcentaje
Malo	[8 – 15]	0	00%
Regular	[16– 23]	0	00%
Bueno	[24– 31]	0	00%
Excelente	[32 – 40]	50	100%
Total		50	100%

Nota. Descripción de nivel eficacia.

Figura 7

Porcentual de la dimensión eficacia



Nota. Niveles de eficacia

En la presentación se aprecian que el 100% profesores/as perciben un excelente nivel de eficacia en su labor pedagógica y atención a los educandos al interior de una I.E. de V.E.S., 2023.

Tabla 8

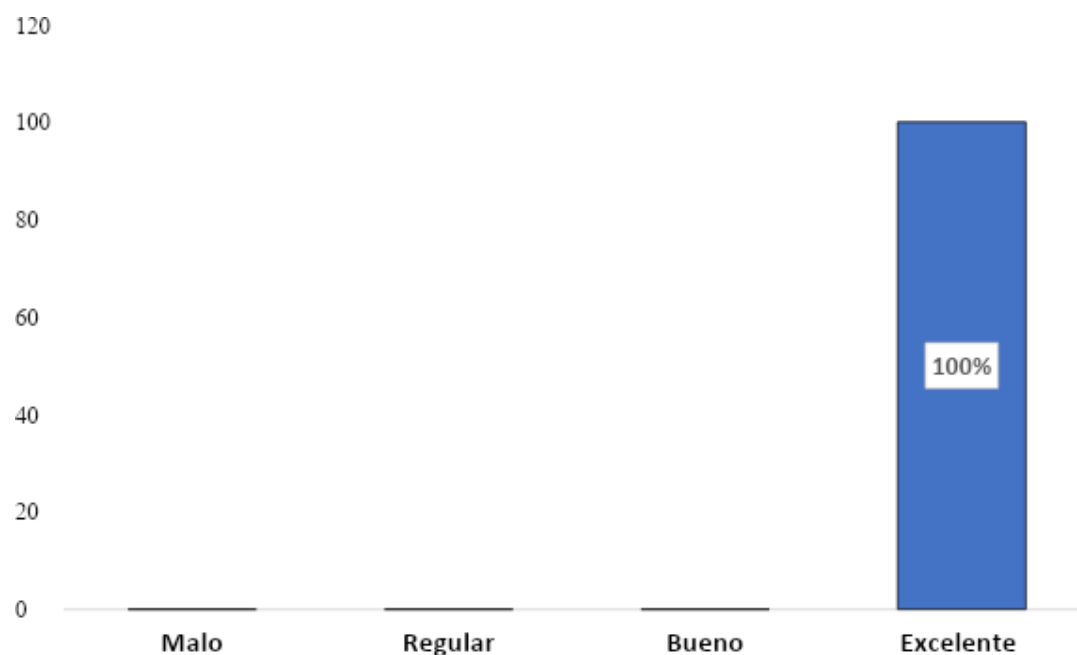
Niveles de la dimensión eficiencia

Nivel	Baremos	Frecuencia	Porcentaje
Malo	[8 – 15]	0	00%
Regular	[16– 23]	0	00%
Bueno	[24– 31]	0	00%
Excelente	[32 – 40]	50	100%
Total		50	100%

Nota. Descripción de niveles de eficiencia.

Figura 8

Porcentual de la dimensión eficiencia



Nota. Niveles de eficiencia.

En la presentación se aprecian que el 100% de profesores/as perciben un excelente nivel de eficiencia al interior de una I.E. de V.E.S., 2023.

Contrastación de la hipótesis

El objetivo general fue determinar el nivel de correspondencia entre el clima institucional y la calidad educativa de una institución educativa, Villa el Salvador, 2023. Por otra parte, el objetivo específico 1, fue determinar el nivel de correspondencia entre el clima institucional y su dimensión equidad de una de una institución educativa, Villa el Salvador, 2023. el objetivo específico 2, determinar el nivel de relación existente entre el clima institucional en su dimensión eficacia de una institución educativa, Villa el Salvador, 2023. y 3, determinar el nivel de correspondencia entre el clima institucional en su dimensión eficiencia de una institución educativa, Villa el Salvador, 2023.

Por otro lado, la hipótesis general fue existe relación significativa entre clima institucional y la calidad educativa de una institución educativa, Villa el Salvador, 2023. la hipótesis específica 1, fue existe relación significativa entre el clima institucional y su dimensión equidad de una institución educativa, Villa el Salvador, 2023; la hipótesis específica 2, existe relación significativa entre el clima institucional en su dimensión eficacia de una institución educativa, Villa el Salvador, 2023 y la hipótesis específica 3 existe relación significativa el clima institucional en su dimensión eficiencia de una institución educativa, Villa el Salvador, 2023.

Estrategias de prueba de hipótesis

En el estudio para la prueba de hipótesis general e hipótesis específicas se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson.

Hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre el clima institucional y la calidad educativa en una institución educativa, Villa el Salvador, 2023.

H₁: Existe relación significativa entre el clima institucional y la calidad educativa en una institución educativa, Villa el Salvador, 2023.

Tabla 9

Cálculos estadísticos: Hipótesis general

		Clima Institucional	Calidad Educativa
Clima Institucional	Correlación de Pearson	1	,805**
	Valor p		,000
	N	50	50
Calidad Educativa	Correlación de Pearson	,805**	1
	Valor p	,000	
	N	50	50

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

De acuerdo con lo observado, el valor $p < 0,005$, se afirmó que existe una relación significativa entre clima institucional y la calidad educativa de una institución educativa, Villa el Salvador, 2023. La correlación es significativa, y es 0,805.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre el clima institucional y equidad de una institución educativa, Villa el Salvador, 2023.

H₁: Existe relación significativa entre el clima institucional y equidad de una institución educativa, Villa el Salvador, 2023.

Tabla 10

Cálculos estadísticos: Hipótesis específica 1

		Comunicación	Equidad
Comunicación	Correlación de Pearson	1	,808**
	Valor p		,000
	N	50	50
Equidad	Correlación de Pearson	,808**	1
	Valor p	,000	
	N	50	50

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

De acuerdo con los datos, el valor $p < 0,005$, se afirmó que existe una relación significativa entre el clima institucional y su dimensión equidad de la calidad educativa de una institución educativa, Villa el Salvador, 2023. La correlación es significativa, y es 0,808.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa entre el clima institucional y eficacia de una institución educativa, Villa el Salvador, 2023.

H₁: Existe relación significativa entre el clima institucional y eficacia de una institución educativa, Villa el Salvador, 2023.

Tabla 11

Cálculos estadísticos: Hipótesis específica 2

		Ambiente laboral	Eficacia
Ambiente laboral	Correlación de Pearson	1	,826**
	Valor p		,000
	N	50	50
Eficacia	Correlación de Pearson	,826**	1
	Valor p	,000	
	N	50	50

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

De acuerdo con los hallazgos, el valor $p < 0,005$, se afirmó que existe una relación significativa entre el clima institucional en su dimensión eficacia en la calidad educativa de una institución educativa, Villa el Salvador, 2023. La correlación es significativa y es 0,826.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación significativa entre el clima institucional y eficiencia en una institución educativa, Villa el Salvador, 2023.

H₁: Existe relación significativa entre el clima institucional y eficiencia en una institución educativa, Villa el Salvador, 2023.

Tabla 12

Cálculos estadísticos: Hipótesis específica 2

		Relaciones	
		interpersonales	Eficiencia
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	1	,869**
	Valor p		,000
	N	50	50
Eficiencia	Correlación de Pearson	,869**	1
	Valor p	,000	
	N	50	50

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

De acuerdo con hallazgos, como el valor $p < 0,005$, se logró confirmar que existe una relación significativa entre el clima institucional en su dimensión eficiencia de la calidad educativa de una institución educativa, Villa el Salvador, 2023. La correlación es significativa y es 0,869.

V. DISCUSIÓN

En el resultado del estudio se confirmó la hipótesis principal inicialmente planteada, Existe una relación significativa entre el clima institucional y la calidad educativa de una institución educativa, Villa el Salvador, 2023, ya que se obtuvo el valor $p=0,000$, menor de $0,005$ y una correlación significativa de $0,805$. Los hallazgos se relacionan con el estudio de Típula (2023) quien demostró estadísticamente con Rho de Spearman $=0,996$ unacorrespondencia significativa entre el clima institucional y el trabajo pedagógico docente y su incidencia en la calidad educativa; del mismo modo se vincula con los estudios de Bustamante (2019) quien demostró con un valor $p=0,000$ una correlación significativa entre la calidad educativa y el clima institucional. Del cual se determinó que la calidad educativa es resultado de un clima institucional favorable.

Del mismo modo, se vincula con la indagación de Rugel et al. (2023) quienes en Ecuador elaboró un trabajo con el cual analizaron las incidencias del clima institucional en el trabajo pedagógico que realizan profesores/as. El trabajo tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo documental, con diseño bibliográfico. Para efectuar su investigación revisaron diversos artículos científicos y textos de fuentes confiables, todos vinculados con el clima institucional, hallando como resultados que un clima institucional conflictiva donde reina las discrepancias y conflictos, tiene impactos negativos en el trabajo pedagógico de profesores/as; además, afirmaron la existencia de un trato adecuado, con amor y respeto motiva a los docentes desempeñarse mejor.

Asimismo, es concordante con los estudios realizados por Márquez y Cardoso (2023) quienes realizaron un análisis de climas de convivencia al interior de una instalación educativa con la finalidad de estudiar la forma de convivencia entre los encargados de realizar tareas de gestión y profesores/as. El estudio efectuado fue el no experimental, de tipo descriptiva correlacional. Como resultado de su indagación encontraron que existe una convivencia de armonía, de buen trato, de respeto, por lo tanto, se rechaza la existencia de problemas de discriminación y desconfianza.

También se vincula con las indagaciones de López (2022) quien realizó un estudio cuantitativa y descriptiva con la finalidad de conocer lo imprescindible que resulta el clima institucional en el campo educativo. Los hechos detectados fue afirmar la existenciauna convivencia de armonía, construidos a basa de valores

como respeto, solidaridad, empatía, tolerancia y reciprocidad, con el cual concluyó que un clima institucional favorable motiva a profesores/as realizar un mejor trabajo.

Por otro lado, también se vinculó con el trabajo de Roldan et al. (2022) quienes efectuaron un estudio para corroborar una convivencia y trato efectuado entre directores/as y docentes, en una educación a distancia desarrollado durante la pandemia generado por el Covid-19, como resultado resaltaron explicaron que existió un clima institucional muy favorable entre los directivos y docentes, efectivamente, dejaron constancia de que en la educación virtual la convivencia fue de modo virtual en la escuela de Municipio de Cota tiene menor puntuación.

Así también, se vinculó con el estudio de Trávez (2021) realizado en el Ecuador mediante la verificación de la interrelación del clima vista en la convivencia al interior de una organización y la satisfacción laboral de los mentores de una casa de estudios. Un estudio cualitativo, no experimental de tipo bibliográfica. Para lograr su cometido, el investigador aplicó encuesta, luego como resultado final concluyó afirmando la existencia de una correlación fuerte entre el clima de una organización y la satisfacción laboral docente.

Por otra parte, con relación a calidad educativa guarda relación con las indagaciones de Arjona et al. (2022) quienes en México efectuaron una investigación con el cual determinaron los beneficios de una gestión basada en procesos en una institución; efectuando una conclusión afirmativa, acerca de la existencia de una correspondencia entre el trabajo que realiza el directivo como gestor institucional y las acciones que realizan profesores/as, incluso afirmó que realización de una gestión por procesos, mejora de manera significativamente la calidad educativa. Del mismo modo se vincula con los hallazgos de Medina (2022) quien en el Ecuador realizó un estudio para conocer como la gamificación propicia la calidad educativa en institutos de estudios tecnológicos, un estudio cuantitativo, diseño descriptivo transversal. Para recoger información aplicó dos encuestas a 68 sujetos de estudio, del cual concluye que la gamificación tiene relación con una educación de calidad a más uso de la gamificación mejor calidad educativa.

Del mismo modo, se vinculó con Mercado y Escobar (2022) quienes en una indagación realizada en Colombia para analizar los vínculos de las gestiones escolares que se realizan en las IE. Trabajo de descriptivo explicativo, del cual se concluyó que se hallaron. Con sus investigaciones concluyeron que existen déficit de actualizaciones docentes por parte del personal directivo y que este tiene

incidencia directa en la baja calidad educativa, por ello sugiere replantear acciones de mejora para lograr encontrar un servicio educativo de calidad.

Por otro lado, también se vincula con los estudios de Pérez (2021) quien en México realizó el trabajo de investigación para dilucidar la injerencia de la supervisora y su efecto en calidad educativa. Luego de analizar las acciones de supervisión realizada por el personal directivo a las labores pedagógicas de los docentes, concluyó que la supervisión escolar propicia una educación de calidad, porque existió un acompañamiento pedagógico verdadero, sin cuestionamientos discriminatorios, sino que prima el consejo, sugerencias y la empatía, en ese sentido, la supervisión es un soporte al trabajo pedagógico del docente, en suma, halló que los acompañamientos pedagógicos son claves en los trabajos de labor pedagógica de profesores/as, ya que resulta, muy efectivo para mejorar la calidad educativa. A más acompañamiento docente, mejor calidad educativa.

Por otra parte, Rosales et al. (2023) efectuaron un estudio en Colombia para analizar las acciones que resultaron pertinentes a una educación de calidad. Una investigación de enfoque cualitativo e interpretativo, observó la gestión y la calidad educativa en cuatro IE. Como resultado de su investigación hallaron la relación entre habilidades personales, competencias profesionales, formación profesional de los directivos y la práctica del liderazgo con la calidad educativa de estos cuatro centros educativos, del cual concluyeron que el rol de los actores educativos como directivos y docentes resultan una educación de la calidad.

Por otro lado, también se vinculó con los estudios de López (2023) quien determinó una correlación entre la gestión de la escuela y el clima institucional; efectivamente, halló que el clima institucional es resultado de una buena gestión educativa que realiza el directivo. A partir de estos hallazgos, comparando con los resultados hallados, se deduce que el clima institucional es resultado de una gestión escolar adecuada y, por lo tanto, se efectúa en la calidad educativa; es decir, cuando existe un clima favorable, los docentes se sienten motivados de hacer mejor su trabajo pedagógico evidenciando logros óptimos en el aprendizaje en los colegiales.

Por otra parte, también se relacionó con la investigación de Cauper (2023) quien determinó una correspondencia entre la calidad educativa y la competencia digital del docente; es decir, a mayor dominio de medios digitales mejor calidad educativa; sin embargo, con los resultados que se obtuvieron se demostró que la calidad educativa está ligada con el clima institucional, que significa el buen trato y

una convivencia armónica al interior de la escuela entre personal directivo y docentes. Del mismo modo, se vinculó con los estudios de García (2022) quien realizó su trabajo de investigación donde determinó cómo el clima institucional incide de manera positiva en el trabajo pedagógico que realizan los profesores. Investigación de diseño descriptiva correlacional, para recoger datos aplicó encuesta a 50 sujetos comprendidos entre estudiantes y docentes de quinto grado de secundaria. Luego como resultado concluyó que el clima institucional y la eficiencia laboral del profesor/a se vinculan en un 65.8%.

Así también se relacionó con la indagación asumido por Salazar (2021) quien realizó un estudio para percibir la relación entre el clima institucional y la labor de los docentes, para recabar datos deseada aplicó cuestionarios a mentores representantes del total de los sujetos. Como resultado de su examinación presentó una correlación positiva promedio entre el clima institucional y desempeños docentes. Del mismo modo, se relaciona con el estudio de Barrientos et al. (2021) efectuaron el estudio para encontrar relaciones entre acciones directivas y una convivencia en una IE. Una pesquisa desarrollada sin experimento, con diseño descriptivo, enmarcado a una correlación y transversal. Como resultado estableció una correlación entre las acciones de liderazgo ejercida por el director y el clima institucional.

Por otro lado, se relaciona con Mateo y Navarro (2020) quienes efectuaron un estudio para encontrar la relación entre el clima y la actividad pedagógica del preceptor. Trabajo de enfoque cuantitativo de tipo básica y diseño descriptivo correlacional, para obtener la información encuestaron a 20 sujetos, entre docentes y personal directivo. Como resultado de su investigación con correlación de Pearson 0.842 concluyeron evidenciando una correlación entre clima institucional y el trabajo del mentor.

Asimismo, tiene similitud con los estudios de Flores (2020) quien encontró que el clima institucional se efectúa en desempeños docentes. Una pesquisa de tipo aplicada, diseño de no experimento transversal correlacional, desarrollado con un grupo de 56 preceptores. Para recabar informaciones requeridos aplicó encuestas, luego como resultado encontró que el 54% de docente afirmaron que existe un buen clima institucional. A partir de esta premisa, se concluye que una convivencia de armonía e integración se vincula de manera favorable con el clima y el trabajo pedagógico que realiza el profesor/a.

En los resultados también se comprobó la hipótesis específica primero, la existencia de una relación significativa entre el clima institucional y su dimensión equidad de la calidad educativa de una institución educativa, Villa el Salvador, 2023; ya que se obtuvo el valor $p=0,000$, menor a $p<0,005$ y una correlación significativa de 0,808. Los resultados obtenidos concuerdan con los hallazgos de Arjona et al. (2022) quien determinó que el clima institucional favorece el buen desempeño laboral docente, efectivamente el buen clima institucional no solo favorece la labor pedagógica, también propicia una atención equitativa de los estudiantes.

Por otro lado, se tuvo a Seclen (2023) quien a través de su trabajo encontró un vínculo entre el trabajo pedagógico del mentor y la calidad educativa. Una investigación cuantitativa, diseño descriptivo correlacional. Aplicó una encuesta a 30 sujetos de estudio. Como resultado de su investigación halló una relación entre actividades pedagógicas que realiza el maestro y la calidad educativa. Del mismo modo se relacionó con los estudios realizados por Burga (2023) quien en su estudio realizó la vinculación entre las gestiones que desempeña el director/a y la calidad educativa. Una pesquisa cuantitativa, con tipo no experimental, diseño correlacional, para recoger la información, aplicó dos cuestionarios de encuesta, uno de gestión directa y otro de calidad educativa, del cual concluyó señalando que existe una correspondencia entre el trabajo de gestión que realiza el director o la directora y la calidez en la educación.

Por otro lado, se vinculó con el trabajo de Vargas (2023) quien en su trabajo encontró una correspondencia de la acción administrativa del directivo con la calidad educativa, investigación cuantitativa, básica correlacional. Para recoger información aplicó una encuesta a 70 maestros. Como resultado de su investigación halló el coeficiente $Rho = 0,785$ y el valor $p=0,000$ menos que 0,05, así determinando las correlaciones entre las gestiones de una escuela y la calidad educativa, del cual concluyó la mejora de gestión escolar incrementa un servicio educativo de calidad.

Por otro lado, con los resultados obtenidos, valor $p=0,000$, menor a $p<0,005$ y una correlación significativa de 0,826, se verificó la segunda hipótesis específica, existe una correspondencia significativa entre el clima institucional en su dimensión eficacia en la calidad educativa de una institución educativa, Villa el Salvador, 2023. Este caso se vincula con el estudio de Pérez (2021) quien al observar los acompañamientos pedagógicos que efectúan los personales directivos a profesores/as, encontró la eficacia en la calidad educativa; del mismo modo se

vincula con la investigación de Barrientos et al. (2021) quien demostró las correlaciones entre el liderazgo de director/a entre el clima institucional y que este se traduce en un trabajo eficaz del docente y que este se efectúa en el logro de una buena calidad educativa. La eficacia en la calidad educativa es resultado de dos factores, a) de la existencia de un buen clima al interior de la IE y b) del acompañamiento pedagógico que realiza el personal directivo.

Del mismo modo se vincula con el estudio realizado por Quispe et al. (2023) quienes efectuaron un estudio con el cual demostraron que las acciones del buen líder influyen en el clima institucional. Una investigación cuantitativa y descriptiva, explicativa, el trabajo se desarrolló con 106 profesores de nivel secundario de una I.E. de Huaycána quienes se les aplicó tres cuestionarios de encuesta. Hallaron que el líder transformador juega un rol protagónico y posee incidencia en el clima institucional de un establecimiento educativo.

También se relacionó con el estudio efectuado por Tomy (2023) quien mediante una investigación cuantitativa determinó la efectividad que tiene un líder directivo en el clima institucional, realizó grupos de interaprendizajes y jornadas de reflexión. Como producto de ello definió que el director como líder impacta en el clima institucional, a mayor liderazgo directivo, mejor convivencia entre docentes y estudiantes. Del mismo modo también se vincula con Típula (2023) quien en su indagación halló una correspondencia entre el clima institucional y el desempeño del mentor. Estudio cuantitativo, descriptivo correlacional, desarrollado con 60 sujetos de estudio. Para recoger los datos aplicó dos cuestionarios, es decir, una de cada variable, del cual concluye estadísticamente con Rho de Spearman=0,996 un vínculo entre clima institucional y el trabajo del profesor.

Asimismo, con el valor $p=0,000$, menor a $p<0,005$ y una correlación significativa de 0,869, se comprobó la tercera hipótesis específica, existe una relación significativa entre el clima institucional en su dimensión eficiencia de la calidad educativa de una institución educativa, Villa el Salvador, 2023, concluyéndose que la eficiencia en la calidad educativa depende en gran medida de un buen clima institucional, favorable, armónica y pacífica al interior de la IE. Los hallazgos se vinculan con el estudio de Mateo y Navarro (2020) determinaron que un buen clima institucional favorece el trabajo eficiente del docente; también Flores (2020) halló que la eficiencia en la calidad educativa depende un buen clima

institucional; por otro lado, también Seclen (2023) encontró que la calidad educativa depende del trabajo que realizan tanto profesores/as y el directivo.

Finalmente, como determinó Burga (2023) la calidad educativa depende de la gestión eficiente que efectúa el directivo. En el estudio se concluyó que la calidad educativa no solo depende de la labor pedagógica del docente, también es resultado de la gestión que desempeña el personal directivo de gestionar condiciones necesarias para el aprendizaje, que consiste en organizar a directores/as, subdirectores/as, coordinadores/as, profesores/as, auxiliares, equipamiento de aulas, laboratorios, talleres, biblioteca y espacios para trabajos de arte y educación física; asimismo, del acompañamiento pedagógico oportuno y pertinente.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Con la comprobación de la hipótesis general se halló el valor $p=0,000$, menos de $p<0,005$, con el cual se concluyó que existe una correspondencia significativa de 0,805 entre el clima institucional y la calidad educativa de una institución educativa, Villa el Salvador, 2023.

Segunda: Con la comprobación la hipótesis específica1, se ha obtenido el valor $p=0,000$, menor de $p<0,005$, con el cual se concluyó la existencia de una correspondencia significativa de 0,808 entre el clima institucional y su dimensión equidad de la calidad educativa de una institución educativa, Villa el Salvador, 2023.

Tercera: Con la comprobación de la hipótesis específica 2, se ha obtenido el valor $p=0,000$, menor de $p<0,005$, con el cual se concluyó una correlación significativa de 0,826 entre el clima institucional en su dimensión eficacia en la calidad educativa de una institución educativa, Villa el Salvador, 2023.

Cuarta: Con la comprobación de la hipótesis específica3, se ha obtenido el valor $p=0,000$, menor de $p<0,005$, con el cual se concluyó una correlación significativa de 0,869 entre el clima institucional en su dimensión eficiencia de la calidad educativa de una institución educativa, Villa el Salvador, 2023.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al equipo de la institución educativa, Villa el Salvador, generar condiciones para promover un clima institucional favorable que implique comunicación asertiva, buen ambiente laboral y relaciones interpersonales.

Segunda: Se recomienda al equipo directivo de la institución educativa, Villa el Salvador, donde se realizó el estudio gestionar para mantener localidad educativa que implique equidad, eficacia y eficiencia.

Tercera: Se recomienda a los encargados de gestionar la educación regional DRELM y de gestionar la educación local UGEL tomar como referencia este estudio a fin de fortalecer capacidades en el clima institucional escolar; puesto que, de esta manera se logra alcanzar la calidad educativa.

Cuarta: Se sugiere a los directivos de las IIEE de la UGEL 01 asumir el rol de líder transformador en su gestión para generar un clima institucional favorable donde exista comunicación asertiva, un ambiente laboral adecuado y buenas relaciones personales; ya que de esta manera se propicia la calidad educativa.

Quinta: Se recomienda al encargado del área de gestión fortalecer capacidades de los directivos de las IIEE UGEL 01 en temática de clima institucional incluyendo una comunicación asertiva, ambiente laboral adecuado y la práctica de relaciones interpersonales; ya que, de esta manera se efectuará la calidad educativa en las IIEE de la jurisdicción de la UGEL.

REFERENCIAS

- Ariste, E. (2021). *Escucha activa aprender a escuchar y responder con eficacia y empatía*. Madrid España: Ediciones Días de Santos.
- Arteaga, C. y Fernández, L. (19 de diciembre del 2023). Pedagogical management and quality of educational service in teachers of an educational institution in Lima, 2023. *Prometeo Conocimiento Científico* Vol. 3(2), pp. 1-16.
https://www.researchgate.net/publication/376662764_Gestion_pedagogica_y_calidad_del_servicio_educativo_en_docentes_de_una_institucion_educativa_de_Lima_2023
- Arjona, M., López, A. y Maldonado, E. (01 de octubre de 2022). Quality management systems and educational quality in Mexican Higher Education Public Institutions. *Retos Revista de Ciencias Administrativas y Economía*.
<https://www.redalyc.org/journal/5045/504572491005/>
- Barrientos, D., Barba, L. y Alania, R. (06 de junio de 2021). Executive leadership and institutional climate: X-ray of private educational institutions in southern Peru. *Paidagogo Revista de Investigación en Ciencias de la Educación* Vol. 3(1). <https://educas.com.pe/index.php/paidagogo/article/view/50/167>
<https://educas.com.pe/index.php/paidagogo/article/view/50/167>
- Benites, M., Castro, C. y Castro, L. (14 de diciembre del 2023). Impacto del clima institucional en los docentes Perú. *Revista climatología* Vol.23, pp. 3140-3147.
<https://rclimatol.eu/2023/12/14/impacto-del-clima-institucional-en-los-docentes-peru/>
- Burga, M. (2023). *Gestión directiva y calidad educativa en una institución educativa del nivel secundario de Pueblo Nuevo – Ferreñafe* [Tesis de Magister]. Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/105794>
- Bustamante, L. (2019). *Para optar el grado académico de maestra en educación con mención en gestión de la calidad, autoevaluación y acreditación* [Tesis de Magister]. Universidad San Martín de Porres. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5933/bustamante_rpv.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carlos, C., Camacho, F., Sempértégui, R. y Ríos, L. (28 de febrero del 2023). Institutional climate and job performance of SIS-UDR servers in Amazonas.

Revista de Investigación Científica y Tecnológica Alpha Centauri Vol.4(1), pp. 2-11. <https://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/137/258>

- Carrasco, R., Aucca, J., Visa, S., Atajo, J. y Santacruz, A. (2023). *Cultura organizacional y desempeño profesional docente en la educación superior* (1ª ed.). Perú: CLAECE Editorial.
- Cauper, C. (2023). *Competencia digital docente y calidad educativa en una institución educativa pública de Ventanilla, 2023* [Tesis de Magister]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/121963>
- Ccoto, T. (2023). Teacher performance in educational quality. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación* Vol.7(29). <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/1017/1914>
- Checa, E. (2023). *Dirección de la actividad empresarial de pequeños negocios o microempresarios* (1ª ed.). Málaga España: IC Editorial.
- CEPAL (s.f.). *Educación, eficiencia y equidad*. Santiago de Chile: Ediciones Sur.
- Crevoisier, L. y Guerra, S. (2022). *Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa pública desde la perspectiva de los docentes* [Tesis de Magister]. Universidad Femenina de Sagrado Corazón. <https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/handle/20.500.11955/1013>
- Dávila, R., Sánchez, J., Silva, M., López, H. y Serna, J. (mayo del 2023). Work environment in collaborators of a peruvian public institution. *Revista Científica de la universidad de Cienfuegos* Vol. 15(3), pp.682-690. <file:///C:/Users/lenovo/Downloads/3824Texto%20del%20art%C3%ADculo-7528-2-10-20230619.pdf>
- Díaz, J. (2022). *Gestión por procesos y calidad educativa en una institución de educación superior pública, Lima2022* [Tesis de Magister]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/102178>
- Flores, J. (2020). *Clima institucional y desempeño docente en profesionales de la institución educativa Encarnación Villacorta Peña – Pucallpa, 2019* [Tesis de Magister]. Universidad Nacional de Ucayali. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/4394>

- García, J. (2022). *El clima institucional y el desempeño docente como factores de influencia en el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa César Vallejo de Paucarbamba – Amarilis 2019* [Tesis de Licenciatura]. Universidad Nacional Hermilio Valdizán. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/8102>
- Guerrero, M., Sotelo, J. y Cabezado, F. (2022). *La comunicación interna como herramienta estratégica constructora y transmisora de la cultura organizacional*. *Revista Research esic* Vol.27, pp. 1-16. <https://revistasinvestigacion.esic.edu/adresearch/index.php/adresearch/article/view/206/441>
- Hernán, I. y Anguita, J. (2023). *Innovación educativa y formación docente últimas aportaciones en la investigación*. Madrid España: Editorial Dykinson S.L.
- Hoyos, Y. y Herrera, L. (2023). Management of school coexistence as a support to educational administration: an analysis from theoretical foundations. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar* Vol.7(1), pp. 3-15. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4786/7242>
- Hurtado, S., González, E., Cuenca, V. y Cuenta, J. (febrero del 2023). Educational quality: an analysis of management systems. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* Vol.7(1), pp.5844-5855. file:///C:/Users/lenovo/Downloads/4887-Texto%20del%20art%C3%ADculo-19255-1-10-20230223%20(4).pdf
- López, R. (2022). The organizational climate and the development of school management of the preschool of the metropolitan university. *Revista Educare* Vol.26(2). <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1643/1652>
- López, M. (2023). *Calidad educativa y gestión escolar en una institución educativa pública, Santa Anita, Lima 2023* [Tesis de Magister]. Universidad César Vallejo.<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/120052>
- Lule, M., Serrano, M. y Montenegro, N. (10 de septiembre del 2023). Educational management: a key factor in educational quality. *Uisrael Revista Científica* Vol. 10(3), pp.57-71. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2631-27862023000300057&script=sci_arttext

- Martínez, J., Tobón, S., López, E. y Manzanilla, H. (2020). Educational quality: documentary research from a socioformative perspective. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos* Vol.16(1), pp. 133-253. DOI: <https://doi.org/10.17151/rlee.2020.16.1.11>
- Mareque, M. y Prada, E. (29 de mayo del 2023). Communication as a way to develop creativity in higher education: Analysis through external internships in business management studies. *Revista Latina de Comunicación Social* Vol. 81, pp.575-591. file:///C:/Users/lenovo/Downloads/1995_La+comunicaci%C3%B3n+como+v%C3%ADa+para+el+desarrollo.pdf
- Márquez, J. y Cardoso, D. (2023). The Organizational Climate and Its Influence on Collaborators at a Mexican University. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo* Vol.13(25). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672022000200047
- Martínez, J. (2018). *Manual del director de grupo una guía para hacer el cuidado y la formación integral de los estudiantes*. Colombia: Cooperativa editorial Magisterio.
- Mateo, P. y Navarro, A. (2020). *Clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de educación básica alternativa Antonio Álvarez de Arenales – Huayllay* [Tesis de Licenciatura]. Universidad Nacional de Huancavelica. <https://repositorio.unh.edu.pe/items/5edef8a9-4dc1-4333-8e19-a530f228eb57>
- Medina, R. (2022). *La Gamificación y su influencia en la calidad educativa en los estudiantes de un instituto tecnológico superior, Ecuador, 2022* [Tesis de Magister]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94415>
- Medina, F. (26 de septiembre del 2022). La ciudad y el lenguaje. *Revista Mexicana de sociología* Vol. 8(3), pp. 1-6. <https://revistas.upb.edu.co/index.php/comunicacion/article/view/8108/7028>
- Mercado, M. y Escobar, L. (2022). *Gestión escolar y calidad educativa: análisis comparado de la incidencia de la gestión escolar en la calidad educativa en las sedes San Luis y San Vicente de la Institución Educativa San Luis, municipio de Yarumal, Antioquia*. [Tesis de Magister]. Universidad de La

- Costa de Colombia. <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/9675?show=full>
- MINEDU (2023). *Guía para la gestión escolar en instituciones y programas educativos de la educación básica*: Lima Perú: MINEDU.
- Monarca, H. y Prieto, M. (2018). *Calidad de la educación superior en Iberoamérica*. Madrid España: E-Book Dykinson.
- Muñoz, Y., Iliana, Castello, I. y Martínez, V. (2022). Educational quality. Revista ingenio y conciencia boletín científico o de la escuela superior ciudad sahuagón. Vol9. (18).<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/sahagun/article/view/8841/9093>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Trujillo, I., Romero, H., Medina, W. y Novoa, E. (2023). *Metodología de la investigación total cuantitativo – cualitativo y redacción de tesis* (6ª. ed.). Bogotá Colombia: Ediciones de la U.
- Pacco, R. (17 de junio del 2023). Institutional climate and evaluation of teaching performance in 3 primary level institutions. Puente Piedra –Lima. Rev. Igobernanza Vol. 6(22). <https://igobernanza.org/index.php/IGOB/article/view/282>
- Peña, J. (2023). *Gestión escolar en la calidad educativa en una institución educativa de Carabayllo 2023* [Tesis de Magister]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/121718>
- Pérez, M. (2021). Effects of School Supervision on Quality in Primary and Lower Secondary Level. *Redie Revista Electrónica de Investigación Educativa* Vol.25(16).<https://redie.uabc.mx/redie/article/view/4538/2419>
- Pérez, T. (2022). *Justicia social educativa: una alternativa para el posconflicto colombiano*. Colombia: Ediciones USTA.
- Quispe, S., Cubas, M., Dávila, M. y Tapia, A. (09 de enero del 2023). Transformational leadership in the institutional climate and teacher performance in Peru. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación* Vol.7(27). http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S261679642023000100359&script=sci_arttext
- Reyes, M., Gutiérrez, R., De la Cruz, J. y Gallardo, C. (2023). *Procesos de enseñanza y aprendizaje en la sociedad*. España: Dykinson ebook.

- Roldan, A., Espejo, A. y Solis, J. (09 de junio de 2022). *Medición del clima organizacional bajo el contexto de pospandemia en una Institución Educativa del Municipio de Cota* [Trabajo de Grado]. Universidad EAN. <https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/11997/RoldanAlvaro-2022.pdf?sequence=7>
- Rosales, A., Montes, A. y Gamboa, A. (28 de febrero 2023). *Liderazgo eficaz para la calidad educativa y la acreditación universitaria en el caribe colombiano. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado.*
- Rosales, N., Cortez, D. y López D. (2028). Ambiente laboral y su relación con el desempeño de los profesionales de enfermería en los servicios cerrados del hospital Alfredo Ítalo Perrupayo, Argentina: UNCUYO.
- Rugel, J., Esteves, Z. y Tamariz, H. (2023). Influence of institutional climate on teaching performance focused on the profile. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonia* Vol. 18(16). <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i16.2512>
- Sagüera, M., Mateo, R. y Ilzarbe, L. (2019). *Teoría y práctica de la calidad*. Madrid España: Paraninfo.
- Salazar, L. (2021). *Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de secundaria de la provincia de Concepción* [Tesis de Magister]. Universidad Nacional del Centro del Perú. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/7059>
- Salazar, A. (2023). *Gamificación y su relación con la calidad educativa en estudiantes de una escuela superior de Ica, 2022* [Tesis de Magister]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106891>
- Salcedo, M., Campaña, A. y Urbina, G. (26 de enero 2023). Organizational culture and educational quality in public educational institutions San Juan Bautista, UGEL Huamanga. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar* Vol.7(1).<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4811/7282>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnología y humanística*. Lima Perú: Universidad Ricardo Palma.
- Sánchez, J. (2022). *Dirección y crisis escolar, retos y perspectivas en organizaciones educativas*. Colombia: Editorial UNIMAGDALENA.

- Seclen, S. (2023). *El desempeño docente y la calidad educativa en una institución pública de Piura* [Tesis de Magister]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107868?show=full>
- Sosa, C., Arosquipa, N. y Arosquipa, S. (2023). Impact of impulsivity on harmonious school life in high school students. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* Vol. 7(3), pp. 1-24. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/6233/9470>
- Suarez, M. (2023). Eficiencia. <https://guiadelempresario.com/administracion/eficiencia/>
- Trávez, M. (2021). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en las IES del Ecuador. Caso de Estudio IST Vicente León, PA 2020-II*. [Tesis de Maestría]. Universidad Técnica de Cotopaxi. <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/8060>
- Típula, M. (2023). *Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2023* [Tesis de Magister]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/120563>
- Tomy, E. (2023). Liderazgo directivo para fortalecer el clima institucional en una institución educativa inicial del distrito de San Martín de Porres Lima [Tesis de Licenciatura]. Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/7cb09bd5-d913-4539-a321-d79a36c9ce8a>
- UNESCO (2020). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19*. Chile: CEPAL Oficina de Santiago.
- Vargas, J. (2023). *Gestión escolar y calidad educativa en los docentes de una institución educativa pública, Ayacucho 2022* [Tesis de Magister]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/112236>
- Vicente, E. (2023). 8 pasos para mejorar el clima laboral de tu empresa. <https://www.endalia.com/news/que-es-clima-laboral-como-mejorarlo/>

ANEXOS

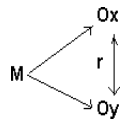
Anexo 1: Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima institucional	El clima institucional se refiere a una convivencia que realizan los integrantes de una institución, la forma de sobre llevarse con amor y respeto, por encima de las diferencias (Benites et al., 2023).	La variable clima institucional y sus dimensiones fueron medidos mediante un cuestionario, mediante el empleo de la técnica de encuesta dirigida a mentores de una institución educativa, Villa el Salvador. Luego después de recopilar las informaciones se pasó a analizar mediante la estadística descriptiva e inferencial, para ello se tuvo en cuenta las tres dimensiones: comunicación, ambiente laboral y relaciones interpersonales. Los cuestionarios fueron organizados en Escala de Likert de cinco respuestas (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca), su aplicación tuvo una duración de 20 minutos.	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Información • Coordinación 	Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Ambiente laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Espacios cómodos • Ambiente saludable 	
			Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Trato entre colegas • Sana convivencia 	

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Calidad educativa	La calidad educativa es considerada como un servicio eficiente efectuado por el directivo y la calidad de enseñanza realizada por profesores/as que nadie puede objetar ni tener duda de sus resultados (Sagüera, 2019).	La variable calidad educativa y sus dimensiones se midió con un cuestionario, para recabar las informaciones se encuestó a los mentores de secundaria de una institución educativa., Villa el Salvador. Luego se elaboró las tablas y figuras estadísticas de manera descriptiva e inferencial, para ello se tuvo en cuenta las tres dimensiones: equidad, eficacia y eficiencia. Los cuestionarios se organizaron en Escala de Likert de cinco respuestas (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca).La encuesta tuvo una duración de 20 minutos.	Equidad	<ul style="list-style-type: none"> Igual trato Atención sin preferencias 	Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> Uso de materiales Desarrollo de plan de clases 	
			Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> Uso de tiempo en clase Evaluación y retroalimentación 	

Anexo 2: Matriz de consistencia

Título: Clima Institucional y Calidad Educativa en una Institución Educativa, Villa El Salvador, 2023							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general	Variable 1: Clima Institucional				
<p>¿Cuál es la relación entre el Clima Institucional y la Calidad Educativa de una Institución Educativa, Villa el Salvador, 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1. ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y equidad de una institución educativa, Villa el Salvador, 2023?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y eficacia de una institución educativa, Villa el Salvador, 2023?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y eficiencia de una institución educativa, Villa el Salvador, 2023?</p>	<p>Establecer la relación que existe entre el clima institucional y la calidad educativa de una institución educativa, Villa el Salvador, 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1. Determinar la relación que existe entre el clima institucional y equidad de una institución educativa, Villa el Salvador, 2023.</p> <p>2. Determinar la relación que existe entre el clima institucional y eficacia de una institución educativa, Villa el Salvador, 2023.</p> <p>3. Determinar la relación que existe entre el clima institucional y eficiencia de una institución educativa, Villa el Salvador, 2023.</p>	<p>Existe relación significativa entre el clima institucional y la calidad educativa en una institución educativa, Villa el Salvador, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>1. existe relación significativa entre el clima institucional y equidad de una institución educativa, Villa el Salvador, 2023.</p> <p>2. Existe relación significativa entre el clima institucional y eficacia de una institución educativa, Villa el Salvador, 2023.</p> <p>3. Existe relación significativa entre el clima institucional y eficiencia en una institución educativa, Villa el Salvador, 2023..</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
			Comunicación	1. ¿Cada qué tiempo el director comunica los planes de trabajo?	1-8	Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo 24-48 Regular 49-74 Bueno 75-99 Excelente 100-125
				2. ¿Con qué frecuencia el director le invita a participar en reuniones?			
				3. ¿Su director le brinda información de manera oportuna?			
			Ambiente laboral	4. ¿Las orientaciones que recibe de su director son claras?	9-16	Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo 24-48 Regular 49-74 Bueno 75-99 Excelente 100-125
				5. ¿El director se dirige a usted con palabras de respeto?			
				6. ¿Existe una comunicación de respeto entre docentes?			
				7. ¿Sus colegas suelen llamarle por su nombre?			
			Relaciones interpersonales	8. ¿Usted se dirige con respeto hacia sus colegas?	17-24	Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo 24-48 Regular 49-74 Bueno 75-99 Excelente 100-125
				9. ¿Con que frecuencia hace uso de la sala de profesores?			
10. ¿Cada qué tiempo encuentra limpia el aula donde trabaja?							
11. ¿Accede con facilidad en el aula donde realiza sus labores?							
12. ¿Cuenta con un escritorio el aula donde realiza sus labores?							
13. ¿La I.E. cuenta con docentes coordinadores?							
14. ¿Se organiza comisiones para desarrollar actividades del PAT?							
15. ¿Las secciones cuentan con brigadieres y policías escolares?							
16. ¿En su I.E. se promueve el trabajo en equipo?							
Variable 2: Calidad Educativa							
Equidad	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos		
	Eficacia	1. ¿Atiende a todos los estudiantes por igual, sin distinción alguna?	1-8	Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3)	Malo 24-48 Regular 49-74 Bueno 75-99 Excelente 100-125		
		2. ¿No permite que nadie se burle de ningún estudiante?					
		3. ¿Promueve igual trato en el aula?					
4. ¿Evita alguna forma de discriminación en aula?							
5. ¿Explicar por igual a todos tus estudiantes?							
6. ¿Estas atento y resuelves las dudas de tus estudiantes?							
7. ¿Tienes consideración con estudiantes inclusivos?							
8. ¿Te aseguras de que todos comprendan tu clase?							
9. ¿Promueve trabajo en equipo en el aula?							
9-16	Excelente						

				10. ¿Toma en cuenta los saberes previos en su clase? 11. ¿Propone situaciones que favorecen el aprendizaje? 12. ¿Desarrolla la clase de manera didáctica? 13. ¿Utiliza recursos digitales para desarrollar su clase? 14. ¿En su clase hace uso de materiales didácticos? 15. ¿Los materiales que usa en aula ayudan aprender al estudiante? 16. ¿Con qué frecuencia utiliza fichas y copias en su clase?		Casi siempre (4) Siempre (5)	100-125
			Eficiencia	17. ¿Distribuye su tiempo adecuadamente para desarrollar su clase? 18. ¿Inicia su clase recogiendo los saberes previos? 19. ¿Con qué frecuencia culmina su clase a tiempo? 20. ¿Reiteras explicaciones hasta que comprendan todos? 21. ¿En aula desarrolla todo lo planificado en la sesión? 22. ¿Recoges evidencias de aprendizaje en cada clase? 23. ¿Retroalimentas de manera oportuna a cada estudiante en base a sus producciones? 24. ¿Sueles promover la autoevaluación a partir de las evidencias de aprendizaje?	17-24		
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN TIPO Cuantitativo NIVEL Descriptivo correlacional. MÉTODO Inductivo deductivo DISEÑO No experimental, transversal, descriptivo correlacional . Esquema: 		POBLACIÓN Y MUESTRA Población: 74 docentes de nivel primaria y secundario que laboran en la I.E 7084 Peruano Suizo. Muestra: Conformado por 50 docentes de secundaria. Muestreo: La muestra se seleccionó empleando el tipo de muestreo no probabilístico, de manera intencional se procedió a trabajar con 50 docentes de nivel secundario.		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS Variable 1 : Clima Institucional Técnica : Encuesta Instrumento: Cuestionario de encuesta Autor : Angela Palomino Carrasco Año : 2023 Ámbito de aplicación: Docentes Forma de administración: Personal Estructura : Está conformada por 24 ítems Variable 2 : Calidad Educativa Técnica : Encuesta Instrumento: Cuestionario de encuesta Autor : Angela Palomino Carrasco Año : 2023 Ámbito de aplicación: Docentes Forma de administración: Personal Estructura : Está conformada por 24 ítems		MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS Descriptiva Se empleará tablas de frecuencia y gráficos estadísticos con gráfico de barras. Inferencial Para el análisis estadístico inferencial se empleará el Software SPSS y el Excel Para el análisis correlacional y la prueba de hipótesis se empleará el coeficiente de correlación de Pearson.	
Dónde: M = Muestra OX = Información de la variable 1 r = La relación entre la variable 1 y variable 2 OY = Información de la variable 2							

Anexo 3: Instrumentos de investigación



Cuestionario para medir el Clima Institucional

INSTRUCCIONES:

Estimado docente, la presente encuesta busca recoger información sobre el Clima Institucional de la I.E. Por favor, conteste según corresponda y siguiendo las indicaciones del cuadro adjunto. Esta encuesta es anónima.

Se le agradece su colaboración.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

Nº	DIMENSIONES/Indicadores	Escala de valoración				
DIMENSION COMUNICACION		1	2	3	4	5
1	¿Cada qué tiempo el director comunica los planes de trabajo?					
2	¿Con qué frecuencia el director le invita a participar en reuniones?					
3	¿Su director le brinda información de manera oportuna?					
4	¿Las orientaciones que recibe de su director son claras?					
5	¿El director se dirige a usted con palabras de respeto?					
6	¿Existe una comunicación de respeto entre docentes?					
7	¿Sus colegas suelen llamarle por su nombre?					
8	¿Usted se dirige con respeto hacia sus colegas?					
DIMENSION AMBIENTE LABORAL		1	2	3	4	5
9	¿Con que frecuencia hace uso de la sala de profesores?					
10	¿Cada qué tiempo encuentra limpia el aula donde trabaja?					
11	¿Accede con facilidad en el aula donde realiza sus labores?					
12	¿Cuenta con un escritorio el aula donde realiza sus labores?					
13	¿La I.E. cuenta con docentes coordinadores?					
14	¿Se organiza comisiones para desarrollar actividades del PAT?					
15	¿Las secciones cuentan con brigadieres y policías escolares?					
16	¿En su I.E. se promueve el trabajo en equipo?					
DIMENSION RELACIONES PERSONALES		1	2	3	4	5
17	¿Muestras afecto a tus colegas?					
18	¿Agradeces a tus colegas por el apoyo recibido?					
19	¿Recibes elogios de tu director y de tus colegas?					
20	¿Recibes un trato amable de tu director?					
21	¿Eres amable con el buen trato que recibes de tus colegas?					
22	¿Al llegar a la I.E. tus colegas te reciben con saludos?					
23	¿Saludas muy amablemente a tus colegas al llegar a la I.E?					
24	¿Brindas un trato amable a tus estudiantes?					

Muchas gracias

Cuestionario para medir la Calidad Educativa

INSTRUCCIONES:

Estimado docente, la presente encuesta busca recoger información sobre la calidad educativa de tu I.E. Por favor, conteste según corresponda y siguiendo las indicaciones del cuadro adjunto. Esta encuesta es anónima. Se le agradece su colaboración.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	DIMENSIONES/Indicadores	Escala de valoración				
DIMENSION: EQUIDAD		1	2	3	4	5
1	¿Atiende a todos los estudiantes por igual, sin distinción alguna?					
2	¿No permite que nadie se burle de ningún estudiante?					
3	¿Promueve igual trato en el aula?					
4	¿Evita alguna forma de discriminación en aula?					
5	¿Explicar por igual a todos tus estudiantes?					
6	¿Estas atento y resuelves las dudas de tus estudiantes?					
7	¿Tienes consideración con estudiantes inclusivos?					
8	¿Te aseguras de que todos comprendan tu clase?					
DIMENSION: EFICACIA		1	2	3	4	5
9	¿Promueve trabajo en equipo en el aula?					
10	¿Toma en cuenta los saberes previos en su clase?					
11	¿Propone situaciones que favorecen el aprendizaje?					
12	¿Desarrolla la clase de manera didáctica?					
13	¿Utiliza recursos digitales para desarrollar su clase?					
14	¿En su clase hace uso de materiales didácticos?					
15	¿Los materiales que usa en aula ayudan aprender al estudiante?					
16	¿Con qué frecuencia utiliza fichas y copias en su clase?					
DIMENSION: EFICIENCIA		1	2	3	4	5
17	¿Distribuye su tiempo adecuadamente para desarrollar su clase?					
18	¿Inicia su clase recogiendo los saberes previos?					
19	¿Con qué frecuencia culmina su clase a tiempo?					
20	¿Reiteras explicaciones hasta que comprendan todos?					
21	¿En aula desarrolla todo lo planificado en la sesión?					
22	¿Recoges evidencias de aprendizaje en cada clase?					
23	¿Retroalimentas de manera oportuna a cada estudiante en base a sus producciones?					
24	¿Sueles promover la autoevaluación a partir de las evidencias de aprendizaje?					

Muchas gracias

Anexo 4: Juicio de expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Solicito: Validación por juicio de expertos a los cuestionarios sobre "Clima Institucional y Calidad Educativa"

Señor(a)

Dr.(a) *José Luis Rodríguez López*

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de Post grado de la UCV, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de magister en Administración de la educación.

El título del proyecto de investigación es: "**Clima Institucional y Calidad Educativa en una Institución Educativa, Villa el Salvador, 2023**"; siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Solicitud
- Matriz de consistencia del proyecto
- Instrumentos de investigación
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Angela Palomino Carrasco

44147590

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "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 científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ LÓPEZ	
Grado profesional	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	DOCENTE UNIVERSITARIO	
Institución donde labora	UNIVERSIDAD INNOVA - MÉXICO	
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 del cuestionario

Nombre de la Prueba	Cuestionario sobre Clima Institucional y Calidad Educativa
Autor (a)	Angela Palomino Carrasco
Procedencia	Perú
Administración	Personal
Tiempo de aplicación	20 minutos
Ámbito de aplicación	Villa El Salvador
Significación	El cuestionario consta de 24 ítems, evalúa tres dimensiones: comunicación, ambiente laboral y relaciones personales.
	Objetivo de medición Determina la relación existente entre el Clima Institucional y Calidad Educativa en una Institución Educativa, Villa el Salvador, 2023.

4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

Escala/Área	Subescala/Dimensiones	Definición
Clima institucional	1. Comunicación 2. Ambiente laboral 3. Relaciones humanas	El clima institucional son las relaciones humanas que se practican al interior de una institución educativa, que implica también una convivencia en armonía y paz entre todos los miembros de la organización escolar, un clima favorable permite cumplir con la misión y unir los esfuerzo para alcanzar la visión de ser un centro educativo de calidad (Onetto, 2008).
Calidad educativa	1. Equidad 2. Eficacia 3. Eficiencia	La calidad educativa es el servicio eficiente que se brinda a través de la gestión interna del centro educativo y en la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, además propicia la equidad educativa para todos (Silva, 2006).

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario: "**Cuestionario sobre clima institucional**" elaborado por Angela Palomino Carrasco en el año 2023. 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 éstas.
	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. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión-
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial / lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto Nivel	El ítem se encuentra relacionada 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: Clima institucional

- Primera dimensión: Comunicación
- Objetivos de la dimensión: Permite recoger información sobre los aspectos relacionados con la comunicación en el clima institucional.

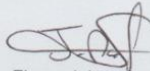
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
¿Cada qué tiempo el director comunica los planes de trabajo?	1	4	4	4	
¿Con qué frecuencia el director le invita a participar en reuniones?	2	4	4	4	
¿Su director le brinda información de manear oportuna?	3	4	4	4	
¿Las orientaciones que recibe de su director son claras?	4	4	4	4	
¿El director se dirige a usted con palabras de respeto?	5	4	4	4	
¿Existe una comunicación de respeto entre docentes?	6	4	4	4	
¿Sus colegas suelen llamarle por su nombre?	7	4	4	4	
¿Usted se dirige con respeto hacia sus colegas?	8	4	4	4	

- Segunda dimensión: Ambiente laboral
- Objetivos de la dimensión: Permite recoger información sobre los aspectos relacionados con el ambiente laboral en el clima institucional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
¿Con que frecuencia hace uso de la sala de profesores?	9	3	3	3	
¿Cada qué tiempo encuentra limpia el aula donde trabaja?	10	4	4	4	
¿Accede con facilidad en el aula donde realiza sus labores?	11	4	4	4	
¿Cuenta con un escritorio el aula donde realiza sus labores?	12	3	3	3	
¿La I.E. cuenta con docentes coordinadores?	13	4	4	4	
¿Se organiza comisiones para desarrollar actividades del PAT?	14	4	4	4	
¿Las secciones cuentan con brigadieres y policías escolares?	15	4	4	4	
¿En su I.E. se promueve el trabajo en equipo?	16	4	4	4	

- Tercera dimensión: Relaciones personales
- Objetivos de la dimensión: Permite recoger información sobre los aspectos relacionados con las relaciones humanas en el clima institucional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
¿Muestras afecto a tus colegas?	17	4	4	4	
¿Agradeces a tus colegas por el apoyo recibido?	18	4	4	4	
¿Recibes elogios de tu director y de tus colegas?	19	3	3	3	
¿Recibes un trato amable de tu director?	20	4	4	4	
¿Eres amable con el buen trato que recibes de tus colegas?	21	4	4	4	
¿Al llegar a la I.E. tus colegas te reciben con saludos?	22	3	3	3	
¿Saludas muy amablemente a tus colegas al llegar a la I.E.?	23	4	4	4	
¿Brindas un trato amable a tus estudiantes?	24	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI 09683639

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

A continuación, a usted le presento el cuestionario: "Cuestionario sobre calidad educativa" elaborado por Angela Palomino Carrasco en el año 2023. 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	5. No cumple con el criterio	El ítem no es claro,
	6. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de éstas.
	7. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem,
	8. Alto Nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada-
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	5. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión-
	6. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial / lejana con la dimensión.
	7. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	5. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	6. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	7. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	8. Alto Nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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.

5. No cumple con el criterio
6. Bajo nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Calidad educativa

- Primera dimensión: Equidad
- Objetivos de la dimensión: Permite recoger información sobre los aspectos relacionados a la atención equitativa de los estudiantes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
¿Atiende a todos los estudiantes por igual, sin distinción alguna?	1	8	8	8	
¿No permite que nadie se burle de ningún estudiante?	2	7	7	7	
¿Promueve igual trato en el aula?	3	8	8	8	
¿Evita alguna forma de discriminación en aula?	4	8	8	8	
¿Explicar por igual a todos tus estudiantes?	5	8	8	8	
¿Estas atento y resuelves las dudas de tus estudiantes?	6	8	8	8	
¿Tienes consideración con estudiantes inclusivos?	7	8	8	8	
¿Te aseguras de que todos comprendan tu clase?	8	8	8	8	

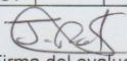
- Segunda dimensión: Eficacia
- Objetivos de la dimensión: Permite recoger información sobre los aspectos relacionados con la eficiencia de la labor pedagógica en la enseñanza y aprendizaje.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
¿Promueve trabajo en equipo en el aula?	9	8	8	8	
¿Toma en cuenta los saberes previos en su clase?	10	8	8	8	
¿Propone situaciones que favorecen el aprendizaje?	11	8	8	8	
¿Desarrolla la clase de manera didáctica?	12	8	8	8	
¿Utiliza recursos digitales para desarrollar su clase?	13	7	7	7	
¿En su clase hace uso de materiales didácticos?	14	8	8	8	
¿Los materiales que usa en aula ayudan aprender al estudiante?	15	8	8	8	
¿Con qué frecuencia utiliza fichas y copias en su clase?	16	8	8	8	

- Tercera dimensión: Eficiencia
- Objetivos de la dimensión: Permite recoger información sobre los aspectos relacionados con la eficiente labor en atención a los estudiantes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
¿Distribuye su tiempo adecuadamente para desarrollar su clase?	17	8	8	8	
¿Inicia su clase recogiendo los saberes previos?	18	8	8	8	
¿Con qué frecuencia culmina su clase a tiempo?	19	8	8	8	
¿Reitera explicaciones hasta que comprendan todos?	20	8	8	8	
¿En aula desarrolla todo lo planificado en la sesión?	21	7	7	7	
¿Recoges evidencias de aprendizaje en cada clase?	22	8	8	8	
¿Retroalimentas de manera oportuna a cada estudiante en base a sus producciones?	23	8	8	8	
¿Sueles promover la autoevaluación a partir de las evidencias de aprendizaje?	24	7	7	7	


Firma del evaluador
DNI 09673639

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:
Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).
Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Solicito: Validación por juicio de expertos a los cuestionarios sobre "Clima Institucional y Calidad Educativa"

Señor(a)

Dr. (a)

Luz Angélica Molina Chigne

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de Post grado de la UCV, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de magister en Administración de la educación.

El título del proyecto de investigación es: "**Clima Institucional y Calidad Educativa en una Institución Educativa, Villa el Salvador, 2023**"; siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Solicitud
- Matriz de consistencia del proyecto
- Instrumentos de investigación
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Angela Palomino Carrasco

44147590

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "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 científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Luz Angélica Molina Chigne	
Grado profesional	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Cargo directivo	
Institución donde labora	I.E 7084 Peruano Suizo	
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 del cuestionario

Nombre de la Prueba	Cuestionario sobre Clima Institucional y Calidad Educativa
Autor (a)	Angela Palomino Carrasco
Procedencia	Perú
Administración	Personal
Tiempo de aplicación	20 minutos
Ámbito de aplicación	Villa El Salvador
Significación	<p>El cuestionario consta de 24 ítems, evalúa tres dimensiones: comunicación, ambiente laboral y relaciones personales.</p> <p>Objetivo de medición Determina la relación existente entre el Clima Institucional y Calidad Educativa en una Institución Educativa, Villa el Salvador, 2023.</p>

4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

Escala/Área	Subescala/Dimensiones	Definición
Clima institucional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comunicación 2. Ambiente laboral 3. Relaciones humanas 	El clima institucional son las relaciones humanas que se practican al interior de una institución educativa, que implica también una convivencia en armonía y paz entre todos los miembros de la organización escolar, un clima favorable permite cumplir con la misión y en unir los esfuerzo para alcanzar la visión de ser un centro educativo de calidad (Onetto, 2008).
Calidad educativa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Equidad 2. Eficacia 3. Eficiencia 	La calidad educativa es el servicio eficiente que se brinda a través de la gestión interna del centro educativo y en la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, además propicia la equidad educativa para todos (Silva, 2006).

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario: "*Cuestionario sobre clima institucional*" elaborado por Angela Palomino Carrasco en el año 2023. 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 éstas.
	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. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión-
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial / lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto Nivel	El ítem se encuentra relacionada 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: Clima institucional

- Primera dimensión: Comunicación
- Objetivos de la dimensión: Permite recoger información sobre los aspectos relacionados con la comunicación en el clima institucional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
¿Cada qué tiempo el director comunica los planes de trabajo?	1	4	4	4	
¿Con qué frecuencia el director le invita a participar en reuniones?	2	4	4	4	
¿Su director le brinda información de manear oportuna?	3	4	4	4	
¿Las orientaciones que recibe de su director son claras?	4	4	4	4	
¿El director se dirige a usted con palabras de respeto?	5	4	4	4	
¿Existe una comunicación de respeto entre docentes?	6	4	4	4	
¿Sus colegas suelen llamarle por su nombre?	7	3	3	3	
¿Usted se dirige con respeto hacia sus colegas?	8	4	4	4	



- Segunda dimensión: Ambiente laboral
- Objetivos de la dimensión: Permite recoger información sobre los aspectos relacionados con el ambiente laboral en el clima institucional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
¿Con que frecuencia hace uso de la sala de profesores?	9	3	3	3	
¿Cada qué tiempo encuentra limpia el aula donde trabaja?	10	3	3	3	
¿Accede con facilidad en el aula donde realiza sus labores?	11	4	4	4	
¿Cuenta con un escritorio el aula donde realiza sus labores?	12	4	4	4	
¿La I.E. cuenta con docentes coordinadores?	13	4	4	4	
¿Se organiza comisiones para desarrollar actividades del PAT?	14	4	4	4	
¿Las secciones cuentan con brigadieres y policías escolares?	15	4	4	4	
¿En su I.E. se promueve el trabajo en equipo?	16	4	4	4	

- Tercera dimensión: Relaciones personales
- Objetivos de la dimensión: Permite recoger información sobre los aspectos relacionados con las relaciones humanas en el clima institucional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
¿Muestras afecto a tus colegas?	17	4	4	4	
¿Agradeces a tus colegas por el apoyo recibido?	18	4	4	4	
¿Recibes elogios de tu director y de tus colegas?	19	3	3	3	
¿Recibes un trato amable de tu director?	20	4	4	4	
¿Eres amable con el buen trato que recibes de tus colegas?	21	4	4	4	
¿Al llegar a la I.E. tus colegas te reciben con saludos?	22	4	4	4	
¿Saludas muy amablemente a tus colegas al llegar a la I.E.?	23	4	4	4	
¿Brindas un trato amable a tus estudiantes?	24	4	4	4	



Mg. Luz Angélica Molina Chigone
SUBDIRECTORA DE PRIMARIA

Firma del evaluador
DNI 10229725

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:
Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).
Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

A continuación, a usted le presento el cuestionario: "**Cuestionario sobre calidad educativa**" elaborado por Angela Palomino Carrasco en el año 2023. 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	5. No cumple con el criterio	El ítem no es claro,
	6. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de éstas.
	7. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	8. Alto Nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada-
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	5. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión-
	6. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial / lejana con la dimensión.
	7. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	8. Alto Nivel	El ítem se encuentra relacionada con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	5. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	6. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	7. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	8. Alto Nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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.

5. No cumple con el criterio
6. Bajo nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Calidad educativa

- Primera dimensión: Equidad
- Objetivos de la dimensión: Permite recoger información sobre los aspectos relacionados a la atención equitativa de los estudiantes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
¿Atiende a todos los estudiantes por igual, sin distinción alguna?	1	8	8	8	
¿No permite que nadie se burle de ningún estudiante?	2	8	8	8	
¿Promueve igual trato en el aula?	3	8	8	8	
¿Evita alguna forma de discriminación en aula?	4	8	8	8	
¿Explicar por igual a todos tus estudiantes?	5	8	8	8	
¿Estas atento y resuelves las dudas de tus estudiantes?	6	8	8	8	
¿Tienes consideración con estudiantes inclusivos?	7	8	8	8	
¿Te aseguras de que todos comprendan tu clase?	8	8	8	8	

- Segunda dimensión: Eficacia
- Objetivos de la dimensión: Permite recoger información sobre los aspectos relacionados con la eficiencia de la labor pedagógica en la enseñanza y aprendizaje.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
¿Promueve trabajo en equipo en el aula?	9	8	8	8	
¿Toma en cuenta los saberes previos en su clase?	10	8	8	8	
¿Propone situaciones que favorecen el aprendizaje?	11	8	8	8	
¿Desarrolla la clase de manera didáctica?	12	8	8	8	
¿Utiliza recursos digitales para desarrollar su clase?	13	8	8	8	
¿En su clase hace uso de materiales didácticos?	14	8	8	8	
¿Los materiales que usa en aula ayudan aprender al estudiante?	15	8	8	8	
¿Con qué frecuencia utiliza fichas y copias en su clase?	16	7	7	7	

- Tercera dimensión: Eficiencia
- Objetivos de la dimensión: Permite recoger información sobre los aspectos relacionados con la eficiente labor en atención a los estudiantes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
¿Distribuye su tiempo adecuadamente para desarrollar su clase?	17	8	8	8	
¿Inicia su clase recogiendo los saberes previos?	18	8	8	8	
¿Con qué frecuencia culmina su clase a tiempo?	19	8	8	8	
¿Reitera explicaciones hasta que comprendan todos?	20	8	8	8	
¿En aula desarrolla todo lo planificado en la sesión?	21	8	8	8	
¿Recoges evidencias de aprendizaje en cada clase?	22	8	8	8	
¿Retroalimentas de manera oportuna a cada estudiante en base a sus producciones?	23	8	8	8	
¿Sueles promover la autoevaluación a partir de las evidencias de aprendizaje?	24	8	8	8	



Mg. Luz Angélica Molina Chigme
SUBSECTOR DE PRIMARIA

Firma del evaluador
DNI 10229725

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:
Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).
Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Solicito: Validación por juicio de expertos a los cuestionarios sobre "Clima Institucional y Calidad Educativa"

Señor(a)

Dr.(a) *Clorinda Carmen Ponte Sarmiento*

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de Post grado de la UCV, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de magister en Administración de la educación.

El título del proyecto de investigación es: "**Clima Institucional y Calidad Educativa en una Institución Educativa, Villa el Salvador, 2023**"; siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Solicitud
- Matriz de consistencia del proyecto
- Instrumentos de investigación
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente:

Angela Palomino Carrasco

44147590



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "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 científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Clorinda Carmen Ponte Sarmiento	
Grado profesional	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica	Clínica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	cargo directivo	
Institución donde labora	I.E. 7085 Santa Rosa	
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 del cuestionario

Nombre de la Prueba	Cuestionario sobre Clima Institucional y Calidad Educativa
Autor (a)	Angela Palomino Carrasco
Procedencia	Perú
Administración	Personal
Tiempo de aplicación	20 minutos
Ámbito de aplicación	Villa El Salvador
Significación	El cuestionario consta de 24 ítems, evalúa tres dimensiones: comunicación, ambiente laboral y relaciones personales.
	Objetivo de medición Determina la relación existente entre el Clima Institucional y Calidad Educativa en una Institución Educativa, Villa el Salvador, 2023.

4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

Escala/Área	Subescala/Dimensiones	Definición
Clima institucional	1. Comunicación 2. Ambiente laboral 3. Relaciones humanas	El clima institucional son las relaciones humanas que se practican al interior de una institución educativa, que implica también una convivencia en armonía y paz entre todos los miembros de la organización escolar, un clima favorable permite cumplir con la misión y en unir los esfuerzo para alcanzar la visión de ser un centro educativo de calidad (Onetto, 2008).
Calidad educativa	1. Equidad 2. Eficacia 3. Eficiencia	La calidad educativa es el servicio eficiente que se brinda a través de la gestión interna del centro educativo y en la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, además propicia la equidad educativa para todos (Silva, 2006).

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario: "**Cuestionario sobre clima institucional**" elaborado por Angela Palomino Carrasco en el año 2023. 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 éstas.
	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. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión-
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial / lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto Nivel	El ítem se encuentra relacionada 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: Clima institucional

- Primera dimensión: Comunicación
- Objetivos de la dimensión: Permite recoger información sobre los aspectos relacionados con la comunicación en el clima institucional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
¿Cada qué tiempo el director comunica los planes de trabajo?	1	4	4	4	
¿Con qué frecuencia el director le invita a participar en reuniones?	2	4	4	4	
¿Su director le brinda información de manear oportuna?	3	4	4	4	
¿Las orientaciones que recibe de su director son claras?	4	4	4	4	
¿El director se dirige a usted con palabras de respeto?	5	4	4	4	
¿Existe una comunicación de respeto entre docentes?	6	4	4	4	
¿Sus colegas suelen llamarle por su nombre?	7	4	4	4	
¿Usted se dirige con respeto hacia sus colegas?	8	4	4	4	



- Segunda dimensión: Ambiente laboral
- Objetivos de la dimensión: Permite recoger información sobre los aspectos relacionados con el ambiente laboral en el clima institucional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
¿Con que frecuencia hace uso de la sala de profesores?	9	3	3	3	
¿Cada qué tiempo encuentra limpia el aula donde trabaja?	10	3	3	3	
¿Accede con facilidad en el aula donde realiza sus labores?	11	4	4	4	
¿Cuenta con un escritorio el aula donde realiza sus labores?	12	4	4	4	
¿La I.E. cuenta con docentes coordinadores?	13	4	4	4	
¿Se organiza comisiones para desarrollar actividades del PAT?	14	4	4	4	
¿Las secciones cuentan con brigadieres y policías escolares?	15	3	3	3	
¿En su I.E. se promueve el trabajo en equipo?	16	4	4	4	

- Tercera dimensión: Relaciones personales
- Objetivos de la dimensión: Permite recoger información sobre los aspectos relacionados con las relaciones humanas en el clima institucional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
¿Muestras afecto a tus colegas?	17	4	4	4	
¿Agradeces a tus colegas por el apoyo recibido?	18	4	4	4	
¿Recibes elogios de tu director y de tus colegas?	19	4	4	4	
¿Recibes un trato amable de tu director?	20	4	4	4	
¿Eres amable con el buen trato que recibes de tus colegas?	21	4	4	4	
¿Al llegar a la I.E. tus colegas te reciben con saludos?	22	4	4	4	
¿Saludas muy amablemente a tus colegas al llegar a la I.E.?	23	4	4	4	
¿Brindas un trato amable a tus estudiantes?	24	4	4	4	



MSc. Carmen Ponté Sáenz
I.E. N° 7085 Santa Rosa
DIRECTORA

Firma del evaluador
DNI 09293549

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:
Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McCartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).
Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

A continuación, a usted le presento el cuestionario: "**Cuestionario sobre calidad educativa**" elaborado por Angela Palomino Carrasco en el año 2023. 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	5. No cumple con el criterio	El ítem no es claro,
	6. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de éstas.
	7. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem,
	8. Alto Nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada-
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	5. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión-
	6. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial / lejana con la dimensión.
	7. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	8. Alto Nivel	El ítem se encuentra relacionada con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	5. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	6. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	7. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	8. Alto Nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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.

5. No cumple con el criterio
6. Bajo nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Calidad educativa

- Primera dimensión: Equidad
- Objetivos de la dimensión: Permite recoger información sobre los aspectos relacionados a la atención equitativa de los estudiantes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
¿Atiende a todos los estudiantes por igual, sin distinción alguna?	1	8	8	8	
¿No permite que nadie se burle de ningún estudiante?	2	8	8	8	
¿Promueve igual trato en el aula?	3	8	8	8	
¿Evita alguna forma de discriminación en aula?	4	8	8	8	
¿Explicar por igual a todos tus estudiantes?	5	8	8	8	
¿Estas atento y resuelves las dudas de tus estudiantes?	6	8	8	8	
¿Tienes consideración con estudiantes inclusivos?	7	8	8	8	
¿Te aseguras de que todos comprendan tu clase?	8	8	8	8	

- Segunda dimensión: Eficacia
- Objetivos de la dimensión: Permite recoger información sobre los aspectos relacionados con la eficiencia de la labor pedagógica en la enseñanza y aprendizaje.

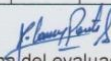


Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
¿Promueve trabajo en equipo en el aula?	9	8	8	8	
¿Toma en cuenta los saberes previos en su clase?	10	8	8	8	
¿Propone situaciones que favorecen el aprendizaje?	11	8	8	8	
¿Desarrolla la clase de manera didáctica?	12	8	8	8	
¿Utiliza recursos digitales para desarrollar su clase?	13	8	8	8	
¿En su clase hace uso de materiales didácticos?	14	8	8	8	
¿Los materiales que usa en aula ayudan aprender al estudiante?	15	8	8	8	
¿Con qué frecuencia utiliza fichas y copias en su clase?	16	7	7	7	

- Tercera dimensión: Eficiencia
- Objetivos de la dimensión: Permite recoger información sobre los aspectos relacionados con la eficiente labor en atención a los estudiantes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
¿Distribuye su tiempo adecuadamente para desarrollar su clase?	17	7	7	7	
¿Inicia su clase recogiendo los saberes previos?	18	8	8	8	
¿Con qué frecuencia culmina su clase a tiempo?	19	8	8	8	
¿Reitera explicaciones hasta que comprendan todos?	20	8	8	8	
¿En aula desarrolla todo lo planificado en la sesión?	21	8	8	8	
¿Recoges evidencias de aprendizaje en cada clase?	22	8	8	8	
¿Retroalimentas de manera oportuna a cada estudiante en base a sus producciones?	23	8	8	8	
¿Sueles promover la autoevaluación a partir de las evidencias de aprendizaje?	24	8	8	8	


 C. Carmen Ponte Sarment
 I.E. N° 7085 Santa Rosa
 DIRECTORA


 Firma del evaluador
 DNI 09293549

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:
 Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).
 Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 5: Ficha técnica de instrumentos

Tabla 1

Ficha técnica del cuestionario sobre Clima Institucional

Instrumento	Cuestionario sobre C.I
Autora	Angela Palomino Carrasco
Lugar	Villa El Salvador, región Lima
Duración de la aplicación	20 minutos
Significancia	El cuestionario se elaboró para hallar la correspondencia entre C.I. y C.E.
Estructura	Conformado por 24 ítems con escala de Likert
Margen de error	5%
Alfa de Cronbach	,956

Nota. Ficha técnica de la encuesta de C.I.

Tabla 2

Ficha técnica del cuestionario sobre Calidad Educativa

Instrumento	Cuestionario sobre C.E.
Autora	Angela Palomino Carrasco
Lugar	Villa El Salvador, región Lima
Duración de la aplicación	20 minutos
Significancia	El cuestionario se elaboró para determinar la relación entre C.E. y el C.I.
Estructura	Conformado por 24 ítems con escala de Likert
Margen de error	5%
Alfa de Cronbach	,963

Nota. Ficha técnica de la encuesta de C.E.

Anexo 6: Validación de juicio de expertos

Tabla 3

Validación de juicio de expertos del cuestionario Clima Institucional

N°	Experto	Aplicable
01	Dr. José Luis Rodríguez López	Aplicable
02	Mg. Luz Angélica Molina Chigne	Aplicable
03	Mg. Clorinda Carmen Ponte Sarmiento	Aplicable

Nota. Valoración del juicio de expertos al cuestionario de C.I.

Tabla 4

Validación de juicio de expertos del cuestionario Calidad Educativa

N°	Experto	Aplicable
01	Dr. José Luis Rodríguez López	Aplicable
02	Mg. Luz Angélica Molina Chigne	Aplicable
03	Mg. Clorinda Carmen Ponte Sarmiento	Aplicable

Nota. Valoración del juicio de expertos al cuestionario de C.E.

Anexo 7: Base de datos

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 1: CLIMA INSTITUCIONAL																												
N°	DIMENSIÓN COMUNICACIÓN								TD1	DIMENSIÓN AMBIENTE LABORAL								TD2	DIMENSIÓN RELACIONES PERSONALES								TD3	TVAR
	1	2	3	4	5	6	7	8		9	10	11	12	13	14	15	16		17	18	19	20	21	22	23	24		
1	5	3	4	5	4	5	5	5	36	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	40	116	
2	4	5	5	5	5	5	5	5	39	4	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	40	118	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	4	39	119	
4	4	5	4	5	5	5	5	5	38	4	5	5	5	5	5	5	4	38	5	5	4	5	5	5	5	39	115	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	4	5	5	39	5	5	5	5	5	4	5	5	39	118	
6	5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	5	5	5	5	5	5	40	118	
7	5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	4	5	5	5	5	5	4	38	4	5	4	5	5	5	5	38	115	
8	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	4	39	4	5	4	5	5	5	5	5	38	116	
9	5	5	4	4	5	5	5	5	38	5	4	5	5	5	5	4	38	4	5	4	5	5	5	5	5	38	114	
10	5	5	5	4	5	5	5	5	39	4	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	40	118	
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	5	5	5	4	5	38	5	5	5	5	5	4	5	5	39	117	
12	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	5	5	5	5	4	5	39	117	
13	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	5	5	5	5	5	5	39	118	
14	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	3	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	40	117	
15	5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	4	5	5	5	5	5	39	5	4	5	5	5	5	5	4	38	116	
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	5	3	5	5	5	37	5	5	5	5	5	5	5	5	40	117	
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	4	5	5	5	5	38	5	4	5	5	5	5	4	5	38	116	
18	4	5	5	5	5	5	4	5	38	4	5	5	5	5	5	5	38	4	4	5	5	5	5	5	5	38	114	
19	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	5	5	5	5	39	5	4	5	5	5	5	4	5	38	117	
20	5	5	5	5	4	5	5	5	39	5	4	5	5	5	5	5	39	4	5	5	4	5	5	5	5	38	116	
21	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	5	5	4	5	5	5	38	116	
22	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	119	
23	5	4	4	5	5	5	5	5	38	5	4	5	5	5	5	5	39	5	4	5	5	5	5	5	5	39	116	
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	5	5	4	5	38	5	4	5	5	5	5	4	4	37	115	
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	4	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	40	119	
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	5	5	5	5	5	5	38	5	5	4	5	5	4	5	5	38	116	
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	120	
28	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	5	5	5	4	38	5	5	5	5	5	4	5	5	39	117	
29	5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	5	5	5	5	5	4	39	5	4	5	4	5	5	5	4	37	115	
30	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	4	4	38	116	
31	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	4	5	4	5	37	4	5	5	5	5	5	5	5	39	116	
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	4	5	39	119	
33	5	5	5	5	5	4	5	5	39	4	5	4	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	40	117	
34	5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	4	5	5	5	5	5	39	4	5	5	5	5	5	5	5	39	117	
35	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	4	5	39	5	5	5	5	5	5	5	4	39	118	
36	5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	5	4	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	4	5	4	38	116	
37	4	5	5	5	4	5	5	5	38	4	5	5	5	5	4	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	40	116	
38	4	5	5	5	5	5	5	5	39	4	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	4	5	5	39	117	
39	5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	4	4	5	5	5	38	116	
40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	4	5	39	117	
41	4	5	5	5	5	5	5	5	39	4	5	5	5	4	5	5	38	4	5	5	5	5	4	5	5	38	115	
42	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	40	119	
43	4	4	5	5	5	5	5	5	38	5	4	5	5	5	5	4	38	5	5	5	4	5	5	5	4	38	114	
44	4	4	5	5	4	4	5	5	36	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	116	
45	5	5	4	4	5	5	5	5	38	5	4	5	5	5	5	5	39	4	5	5	5	5	5	5	5	39	116	
46	5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	5	5	5	5	5	5	39	118	
47	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	3	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	40	118	
48	5	4	5	4	5	4	5	5	37	5	5	5	5	4	5	5	39	5	5	5	5	5	5	4	5	39	115	
49	5	5	5	4	5	5	4	5	38	5	5	5	4	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	40	117	
50	5	5	5	5	4	4	5	5	38	5	4	4	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	40	116	

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 2: CALIDAD EDUCATIVA																												
Nº	DIMENSIÓN EQUIDAD								TD1	DIMENSIÓN EFICACIA								TD2	DIMENSIÓN EFICIENCIA								TD3	TVAR
	1	2	3	4	5	6	7	8		9	10	11	12	13	14	15	16		17	18	19	20	21	22	23	24		
1	5	4	4	5	4	4	5	5	36	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	116	
2	5	4	4	5	4	5	4	5	36	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	40	115	
3	5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	4	4	38	117
4	5	5	5	5	5	4	4	5	38	5	5	4	5	5	5	5	38	5	5	5	4	5	5	5	5	5	39	115
5	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	4	5	5	5	5	39	5	4	5	5	5	5	5	5	5	39	117
6	5	5	5	5	5	5	4	5	39	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	119
7	5	5	5	5	5	4	4	5	38	5	5	4	5	5	5	4	38	5	5	5	4	5	5	5	5	5	39	115
8	5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	4	5	5	5	5	5	39	5	4	5	5	5	5	5	4	38	116	
9	5	5	4	5	5	4	5	5	38	4	5	5	4	5	5	5	38	5	5	5	5	5	4	5	4	38	114	
10	5	5	4	5	5	5	5	5	39	4	5	5	4	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	40	117	
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	4	5	39	5	5	5	5	5	5	5	4	39	118	
12	5	5	5	5	5	5	4	5	39	5	5	5	5	4	5	5	39	5	5	4	5	5	5	5	5	39	117	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	4	5	5	5	5	5	5	38	118
14	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	4	5	4	5	4	5	37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	116
15	5	4	5	5	5	4	5	5	38	5	4	5	5	5	4	5	38	5	5	4	5	5	5	4	5	5	38	114
16	5	5	5	4	5	5	5	5	39	3	4	5	5	5	5	5	37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	116
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	5	3	5	5	4	36	4	5	5	5	4	5	5	5	38	114
18	4	5	5	5	5	5	5	4	38	4	5	5	4	5	5	5	38	5	4	5	5	5	5	4	5	5	38	114
19	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	3	5	5	38	4	5	5	5	5	5	4	5	5	38	115
20	5	5	5	5	5	5	4	5	39	5	5	5	5	5	4	5	39	5	5	3	5	5	5	5	5	5	38	116
21	5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	5	5	5	4	5	5	39	5	5	5	5	5	4	5	4	38	116	
22	5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	119
23	3	5	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	4	5	5	39	4	5	5	5	5	5	5	5	39	116	
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	4	5	5	38	5	5	4	5	5	5	4	5	5	38	116
25	5	5	4	5	5	5	5	5	39	4	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	118
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	5	5	5	39	5	5	5	5	4	5	4	5	5	38	117
27	5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	119
28	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	4	5	5	4	38	5	4	5	5	5	5	4	5	38	116
29	4	5	4	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	4	5	39	5	5	5	4	4	5	5	5	5	38	115
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	4	5	39	5	5	4	5	4	5	5	5	5	38	117
31	3	5	5	5	5	5	5	5	38	5	3	5	5	5	5	5	38	5	5	5	4	5	5	5	5	5	39	115
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	120
33	5	4	4	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	4	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	117
34	5	5	5	4	4	5	5	5	38	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	4	39	116	
35	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	5	4	5	5	5	38	5	5	5	5	5	4	4	5	5	38	116
36	5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	5	4	5	4	5	5	38	5	5	4	5	5	5	5	4	38	115	
37	5	5	5	4	5	4	5	5	38	4	5	4	5	4	4	5	36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	114
38	5	5	5	4	5	5	5	5	39	4	5	5	5	5	4	5	38	5	5	5	5	5	5	4	5	5	39	116
39	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	4	5	5	39	4	5	5	5	5	5	4	5	5	38	116
40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	5	4	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	4	39	117	
41	5	5	5	5	5	4	5	5	39	4	5	5	5	5	5	4	38	5	5	4	5	5	5	5	4	38	115	
42	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	119
43	5	5	5	5	5	4	5	4	38	5	5	5	5	5	4	5	4	38	5	5	4	4	5	5	5	5	38	114
44	5	4	4	5	4	5	4	5	36	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	4	39	115	
45	5	5	5	5	4	5	4	5	38	5	5	5	5	5	4	5	39	5	5	4	5	5	5	5	5	5	39	116
46	5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	5	5	5	5	5	5	5	39	118
47	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	4	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	118
48	5	3	5	4	5	5	5	5	37	5	5	5	5	4	5	5	39	4	5	4	5	5	5	5	5	5	38	114
49	5	3	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	4	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	117
50	5	5	4	5	4	5	5	5	38	4	5	5	5	4	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	116

Lima, 20 de octubre del 2023

Señor (a):
Mg. Luz Angelica Molina Chigne
Sub directora:
I.E N° 7084 PERUANO SUIZO

Nº de Carta : 040 – 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: 20 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).

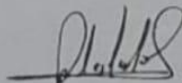
Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **PALOMINO CARRASCO ANGELA**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación : "CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN UNA INSTITUCION EDUCATIVA, VILLA EL SALVADOR, 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
Telular: 986 326 023 www.ucv.edu.pe

