



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Estándares de calidad educativa y el clima organizacional en
la Institución Educativa César Vallejo de Chancay, Lima 2022**

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

AUTOR:

Escobar Vara, Eusebio Rommer (ORCID: 0000-0002-2519-1662)

ASESOR:

Mg. Valqui Oxolón, José Mercedes (ORCID: 0000-0003-0849-9080)

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

2022

Dedicatoria

A mi madre Isabel Vara Espinoza que ya no se encuentra en este mundo, pero que en vida me inspiró a seguir adelante siempre, por ser una mujer luchadora, amorosa que siempre daba todo por sus hijos.

Agradecimiento

A mis maestros por sus enseñanzas transmitidas, las cuales me han orientado en el desarrollo investigativo, en especial a mis asesores de tesis el Dr. José Valqui Oxolón y Sara Sánchez Sandoval.

A mi familia y amistades por su apoyo, la cual contribuyeron a que me sienta motivado y perseverare en conseguir mis metas profesionales.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variable y operacionalización	16
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	19
3.5 Procedimientos	22
3.6 Método, análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIA	46
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla1.	Población: Red 04 Ugel 10 - Huaral	17
Tabla2.	Muestreo estratificado	19
Tabla3.	Juicio de expertos	20
Tabla4.	Baremo – Confiabilidad	21
Tabla5.	Fiabilidad de instrumentos de la prueba piloto	21
Tabla6.	Correlación - Baremo	22
Tabla7.	Distribución de frecuencias de la V_1 : estándares de calidad educativa	24
Tabla8.	Distribución de frecuencias de las dimensiones de V_1 : estándares de calidad educativa	25
Tabla9.	Distribución de frecuencias V_2 : Clima Organizacional	26
Tabla10.	Distribución de frecuencias de la variable clima organizacional	27
Tabla11.	Prueba de normalidad con Kolmogorov	28
Tabla12.	Correlación entre V_1 y V_2	29
Tabla13.	Correlación entre $D_1 - V_1$ con V_2	30
Tabla14.	Correlación entre D_2 : Formación integral y V_2	31
Tabla15.	Correlación entre D_3 de la V_1 con V_2 : Clima organizacional	32
Tabla16.	Correlación entre D_4 de V_1 con V_2	33

Índice de figuras

Figura1.	Fórmula para hallar la muestra	19
Figura2.	Porcentajes V_1 Estándares de Calidad Educativa	24
Figura3.	Porcentajes de las dimensiones de la V_1	25
Figura4.	Porcentajes del Clima Organizacional	26
Figura5.	Dimensiones de las V_2 (porcentajes)	28
Figura6.	Prueba de normalidad: Estándares de calidad educativa	30
Figura7.	Prueba de normalidad: Clima organizacional	30

Resumen

El objetivo fue determinar la relación entre estándares de calidad educativa y el clima organizacional en la Institución educativa César Vallejo de Chancay, Lima 2022. Se realizó la metodología con el diseño correlacional, no experimental, enfoque cuantitativo, aplicada. Se realizó el muestreo estratificado, obteniendo como muestra a 110 docentes de 154. Se aplicó el cuestionario con 20 y 30 ítems en las variables respectivas, obteniendo el alfa de Cronbach $\alpha = 0,944$ para ambos instrumentos evidenciando excelente confiabilidad. Se realizó la prueba normal utilizando Kolmogorov, obteniendo una de ellas $p = 0,02 < 0,05$, y la otra homogénea según resultado, determinando la aplicación de la estadística no paramétrica por Rho Spearman; obteniendo $Rho = 0,807$ para ambas variables y $p = 0,000 < 0,05$; evidenciándose que existe correlación directa, positiva muy fuerte. Se relaciono el clima organizacional con gestión estratégica, formación integral su correlación fue positiva muy fuerte con 0,766 y 0,735 respectivamente. En soporte y recursos para los procesos pedagógicos y la dimensión resultados fue positiva moderada obteniendo 0,697 y 0,622 respectivamente. Infiriendo de manera general, si los docentes cumplen con los estándares de calidad educativa mayor será percepción del clima organizacional y viceversa.

Palabras claves: Estándar, calidad educativa, clima organizacional.

Abstract

The objective was to determine the relationship between educational quality standards and the organizational climate in the César Vallejo de Chancay Educational Institution, Lima 2022. The methodology was carried out with the correlational design, not experimental, quantitative approach, applied. Stratified sampling was carried out, obtaining 110 teachers out of 154 as a sample. The questionnaire was applied with 20 and 30 items in the respective variables, obtaining Cronbach's alpha $\alpha = 0.944$ for both instruments, showing excellent reliability. The normal test was performed using Kolmogorov, obtaining one of them $p = 0.02 < 0.05$, and the other homogeneous according to the result, determining the application of non-parametric statistics by Rho Spearman; obtaining Rho = 0.807 for both variables and $p = 0.000 < 0.05$; evidencing that there is a direct, very strong positive correlation. The organizational climate was related to strategic management, comprehensive training, its correlation was very strong positive with 0.766 and 0.735 respectively. In support and resources for the pedagogical processes and the results dimension, it was moderately positive, obtaining 0.697 and 0.622, respectively. Inferring in a general way, if the teachers comply with the educational quality standards, the greater the perception of the organizational climate and viceversa.

Keywords: Standard, educational quality, organizational climate.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto mundial, posicionarse como una institución eficiente es muy competitivo, la calidad es cada vez más indispensable; existen estándares que permiten establecer niveles de calidad. Gracias a los estándares de calidad educativa, las instituciones demuestran capacidad para proporcionar servicios, mejorar la imagen, afianzar su posición, estimular la motivación y participación. Según Ortiz & Rúa (2017), los estándares son descripciones de objetivos a alcanzar, sistematizados por expertos en educación, cultura e innovación orientados a la mejora del sistema educativo. Conjunto de reglas que se deben cumplir para establecer un ambiente de trabajo armonioso y productivo. Por esta razón, en el Perú el SINEACE proporciona las herramientas que necesita para lograr sus metas y objetivos, calidad de estándar.

Además, si existe un buen ambiente, se evidencian logros de aprendizajes esperados de los estudiantes, proceso de gestión y prácticas institucionales, personal docente que desarrollan proceso de enseñanza aprendizaje de calidad, la institución tiene más posibilidades de brindar servicios de alta calidad al público. Asimismo, Gorrochategui & Ferreyra (2020), clima organizacional son emociones percibidas de los miembros en el lugar de trabajo, distingue a las entidades exitosas del promedio. Las personas son la columna vertebral de todo lugar de trabajo, él es el factor más importante en la organización.

Las instituciones educativas del objeto de estudio afrontan una realidad competitiva en constante cambios en términos de clima organizacional. Estos deben reconocer que sus miembros pertenecen a un clima saludable, fortaleciendo los estándares de calidad educativa. Sin embargo, hay currículos que necesitan actualización e integración con las innovaciones metodológicas de acuerdo a las necesidades del mercado laboral, docentes que actualicen el contenido de los currículos, evaluación regular del programa, expertos con apoyo efectivo, los estudiantes ingresan con un expediente académico deficiente y no cuentan con los apoyos para lograr un perfil de grado, y los docentes incluyen un conjunto de sesiones de aprendizaje que se desarrollaron hace más de dos o tres años sin actualizar. Además, se percibe la incomunicación entre docentes y personal

administrativo, falta de reconocimiento del personal por los directivos. Deben fortalecerse las estrategias para mejorar el clima organizacional como: motivación, comunicación, reconocimiento, responsabilidad. Percibiendo estas debilidades, se planteó como problema general: ¿Qué relación existe entre estándares de calidad educativa y clima organizacional en la institución educativa César Vallejo de Chancay, Lima 2022? Como problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre gestión estratégica y clima organizacional en la institución educativa César Vallejo de Chancay, Lima 2022?; ¿Cuál es la relación entre formación integral y clima organizacional en la institución educativa César Vallejo de Chancay, Lima 2022?; ¿Cuál es la relación entre soporte y recursos para los procesos pedagógicos y clima organizacional en la institución educativa César Vallejo de Chancay, Lima 2022?; ¿Cuál es la relación entre resultados y clima organizacional en la institución educativa César Vallejo de Chancay, Lima 2022?

La investigación se justifica por ser sustancial, aporte al campo de la administración educativa, centrándose: En el aspecto teórico; busca mediante la teoría los estándares de calidad educativa y el clima organizacional, encontrar explicaciones a condiciones internas (desmotivación, relaciones humanas, conflictos, autoritarismos, aprendizajes, etc.) que afectan a la institución educativa. Esto permitirá a los investigadores comparar conceptos en la práctica concreta, aportando nuevos conocimientos científicos sobre clima organizacional con estándares educativos en las actividades, que pueden ser la base decisiva para los planes de mejora institucional. En el aspecto práctico; permite encontrar soluciones concretas, concerniente a estándares de calidad educativa que trasgrede al clima organizacional. Con tales resultados se tendrá una calidad educativa y un ambiente organizacional adecuado para mejorar los aspectos cognitivos, psicológicos y emocionales, así como un ambiente de vida armónico propicio para el desarrollo humano, de acuerdo con estas dos variables, incluyen sujetos que tienen necesidad de desarrollar formación académica idónea. En el aspecto metodológico; se utilizó como técnica la encuesta, cuestionarios; sus procesamientos en Microsoft Excel y el SPSS 25. Por lo tanto, están respaldados por técnicas de investigación en el medio; los resultados pueden ser aplicados por líderes educativos, dirección, docentes y estudiantes del ámbito educativo. La aplicación de las teorías y

enfoques que hemos aprendido nos guía hacia tareas prácticas a medida que la investigación se vuelve relevante.

Luego de justificar se planteó el objetivo general: Determinar la relación entre estándares de calidad educativa y clima organizacional en la institución educativa César Vallejo de Chancay, Lima 2022. Como específicos: Establecer la relación entre gestión estratégica y clima organizacional en la institución educativa César Vallejo de Chancay, Lima 2022; establecer la relación entre formación integral y clima organizacional en la institución educativa César Vallejo de Chancay, Lima 2022; establecer la relación entre soporte y recursos para los procesos pedagógicos y clima organizacional en la institución educativa César Vallejo de Chancay, Lima 2022; establecer la relación entre resultados y clima organizacional en la institución educativa César Vallejo de Chancay, Lima 2022.

Asimismo, la hipótesis general: Existe relación entre estándares de calidad educativa y clima organizacional en la institución educativa César Vallejo de Chancay, Lima 2022. Desagregándose en los siguientes específicos: H₁: Existe relación entre gestión estratégica y clima organizacional en la institución educativa César Vallejo de Chancay, Lima 2022; H₂: Existe relación entre formación integral y clima organizacional en la institución educativa César Vallejo de Chancay, Lima 2022; H₃: Existe relación entre soporte y recursos para los procesos pedagógicos y clima en la institución educativa César Vallejo de Chancay, Lima 2022; H₄: Existe relación entre resultados y clima organizacional en la institución educativa César Vallejo de Chancay, Lima 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Existen estudios afines con estándares de calidad educativa y clima organizacional en escenarios nacionales e internacionales, relacionados de alguna manera por diferentes variables, una de las cuales es importante para este estudio.

Con respecto a los antecedentes internacionales: García (2020), el clima del entorno con desempeño docente en la I.E. “Fe y Alegría”, Guayaquil – Ecuador. Se trata de un estudio cuantitativo correlacional que involucra el uso de dos cuestionarios para conocer su desempeño en una muestra de 72 docentes. Además de la aplicación del programa SPSS, sus resultados están garantizados por la prueba Alpha Cronbach. En general, logran una muy buena correlación $Rho = 0,845$, lo que significa que el clima organizacional permite desarrollar una enseñanza eficaz, pero no debe ser su valor máximo. De nuevo, para cuatro hipótesis específicas: $Rho = 0,622$, media, $0,560$, buena, $0,740$ y $0,535$, existiendo correlación entre la primera variable con la segunda, la mayoría están de acuerdo, pero también tienen dificultad con el porcentaje mínimo.

Alvarado (2020), su tesis titulada “Planificación Estratégica y Estándares de Calidad, Cotopaxi – Ecuador”. Investigación aplicada, correlación horizontal con diseño no empírico, enfoque cuantitativo y variables cualitativas. Se recolectaron datos a 61 docentes, para su procesamiento estadístico utilizando el software SPSS, se validó los instrumentos mediante revisión por pares con confiabilidad, obteniendo $\alpha_1 = 0.910$ y $\alpha_2 = 0,90$. Concluyó $p=0.01$ ($p<0.05$) con correlaciones significativas usando la metodología de Spearman cuyo factor $Rho = 0,545$.

Australia, Cumming et al. (2021), realizaron la encuesta de un estudio australiano con 73 participantes, con enfoque cuantitativo correlacional. Comparó los resultados con las pautas internacionales y las aperturas de políticas en el "Estándar nacional de calidad" de Australia para comprender cómo los entornos profesionales de los educadores están afectando su bienestar. Concluyó que las políticas existentes sobre calidad en la educación infantil en Australia atienden solo algunas características de los entornos laborales, con una notable ausencia de

atención para apoyar a los educadores en las complejidades relacionales de su trabajo. Para permitir que los educadores brinden educación y atención de alta calidad, las organizaciones y los gobiernos deben prestar más atención a cómo podrían ser los entornos de trabajo de calidad.

Villón (2019), en su estudio estándares de calidad educativa y gestión docente en la I.E. Eugenio Espejo – Ecuador. Utilizó el enfoque cuantitativo no empírico, correlacional descriptivo, realizó muestreo por conveniencia para 20 docentes, realizó encuesta y cuestionario con 39 preguntas cerradas: 27 y 12 en las variables mencionadas que se validaron por juicio de expertos. Después de recopilada la información, se ejecutaron tablas de datos y procedimientos apropiados utilizando SPSS con parámetros de Spearman, se establecieron relaciones mediante la combinación de variables y pruebas. Concluyó, el coeficiente correlacional es (1), indicando que existe correlación significativa alta y perfecta.

En Egipto, Mohamed & Mohamad (2021), su estudio titulado “Liderazgo Estratégico como variable mediadora entre el Clima Organizacional”. determinó el impacto mediador entre liderazgo estratégico con el clima organizacional; enfoque fue cuantitativo y los datos fueron recolectados de 165 profesores seleccionados por la técnica de muestreo de potencia G^* utilizando un instrumento de encuesta. Se utilizaron SPSS versión 26 y Smart PLS 3.3 para analizar los datos. concluyeron que el clima organizacional se puede mejorar a través del liderazgo estratégico.

Con respecto a los antecedentes nacionales: Rivas (2021), determinó la correspondencia: dirección y clima organizacional en las instituciones de Huanta. Enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional. Entre ellos, se realizó una encuesta representativa a 80 docentes, utilizando como instrumento el cuestionario. Realizó la prueba de Kendall Taub, cuando ordenaron los valores presentados por el dispositivo. Concluyó que existe significativamente la relación entre las dos variables.

Rengifo (2020), determinó calidad educativa y clima organizacional en Chorrillos. Utilizó la metodología cuantitativa, descriptivo correlacional, se aplicó una

muestra censal a 55 docentes, se aplicaron 18 preguntas en el cuestionario, con escala de Likert correspondientes a las dos variables. El nivel de confiabilidad de esta herramienta alcanzó a los 0,891. Los resultados, alcanzando evidencia empírica que el 95,2% apoyó o consideró activamente el índice y los requisitos dimensionales propuestos en la herramienta de trabajo. Esto ha sido confirmado y contrarrestado utilizando chi-cuadrado. Se concluyó que la calidad de la educación tiene mucho que ver con el ambiente organizacional.

Morillo (2022), en su trabajo, "liderazgo pedagógico y clima organizacional" - Huaraz. Realizaron análisis cuantitativos no empíricos y diseño de correlaciones conformada por 30 profesores y se aplicaron dos cuestionarios de 22 ítems que contenían respuestas al estilo Likert. El resultado de la prueba piloto $\alpha = 0,93$, se utilizó programa SPSS. Concluyó la relación directa y positiva, siendo $r_{xy} = 0,74$. El 63,33% opina que liderazgo pedagógico es alto; 36,67% es medio. Con respecto al clima organizacional, 77% perciben que es alto y el 23% es medio.

Chipana (2021), en su tesis Gestión Educativa y Clima Organizacional de la I.E. Cibert Uni - Vitarte. Se basa en relación causal descriptiva, enfoque cuantitativo, la encuesta como técnica, utilizando un cuestionario como herramienta de evaluación de la gestión educativa que incluye 19 ítems y el clima organizacional de 26 ítems. La población incluye 75 docentes. Concluyó que estas variables se relacionan significativamente.

Dianderas (2020), relacionó clima organizacional y desempeño educativo - Callao. La metodología utilizada se refiere a un enfoque cuantitativo que pertenece a los tipos de correlación descriptiva básica. La muestra incluyó a 60 profesores. Probó el dispositivo antes de aplicarlo para demostrar la confiabilidad del dispositivo. Equipo, prueba alfa de Cronbach, datos Se procesó una parte de cada cuestionario, alcanzando el nivel de confianza climática de una organización de 0,952 y el logro educativo de 0,961. Existe una buena correlación de fiabilidad entre la fiabilidad de los dos dispositivos. Entre los resultados más significativos de los sujetos entrevistados, para las variables de ambiente organizacional, de un total de 60 docentes, el 38,3% realiza una media y el 0% a un nivel alto, con un rendimiento

educativo asociado de 16,7, el ambiente organizacional le permite crear un ambiente respetuoso.

Mamani et al. (2020), determinaron entre clima organizacional y desempeño docente su relación – Puno. Utilizó diseño no empírico, enfoque cuantitativo, correlacional, transversal. Encuestaron a 120 docentes con muestreo no probabilístico, utilizó Alfa de Cronbach para probar la confiabilidad obteniendo en la prueba piloto 0,978. El $Rho = 0,676$ y $p = 0,00 < 0,05$, demostrando relación directa, positiva y moderada. Se concluyó que a mayor conducta organizacional, mayor será el desempeño laboral o viceversa. Debido a que pueden generalizarse a poblaciones similares.

Ramos (2018), relacionó estilo de liderazgo con clima institucional en ISP - informática José Salvador Cabero Ovalle - Ayacucho. Para los estudios descriptivos y correlativos utilizó el diseño no experimental, enfoque cuantitativo, generalizando sus hallazgos a una población más grande. Se levantó un censo de un total de 164, donde el 59,7% opina que el clima institucional es inadecuado, 7% regular y 35% adecuado. Concluyó cuando el estilo es autoritario y beligerante, las relaciones se invierten y su impacto en el ambiente institucional es negativo, aumentando las percepciones de desacuerdo de los miembros. Afirmando que a mayor liderazgo del director, clima institucional será más saludable.

Para definir estándares en calidad educativa, empezando por O'Hara et al. (2020), cumplir con estándares de calidad por diferentes componentes y a través de procesos y controles bien definidos implementados por autoridades y docentes. Debe respetarse la calidad necesaria en las instituciones: Gestión, Educación, Convivencia, Inseguridad y Prestación. Por su parte Quiroz et al. (2018), argumentan que, calidad educativa es todo trabajo que realizan los integrantes de una organización, basándose en la educación, aplicando los recursos con precisión y eficiencia. Estándares de calidad es la adecuación de las técnicas y estrategias utilizados en actividades extracurriculares, con participación de la comunidad educativa, incluidas gestión eficiente. Resultados y procesos que proporcionan son esenciales en una organización de formación.

Cárdenas et al. (2017), manifestaron que la calidad educativa se encontraron resultados y productos durante la educación escolar y se evaluó durante la investigación, la institucionalización y la instrucción técnica y estándares internacionales. La educación de calidad es un modelo de gestión innovador donde el trabajo de una institución que apoya al desarrollo cognitivo y una amplia gama de actividades de educación técnica con contenido curricular de calidad estándar para lograr las metas deseadas. Asimismo Bracho (2018), el Ministerio de Educación de cada país establece estándares de calidad que describen el contexto para la colaboración de docentes, estudiantes, padres y autoridades. A través de la gestión administrativa, pedagógica y de recursos brindara acceso, equidad, logro, suficiencia y pertinencia.

Escribano (2018), la calidad educativa es compleja, parece estar influenciada por factores: económicos, políticos, culturales, químicos, científicos, tecnológicos y humanos como la efectividad del personal docente, es particularmente visible. Depende de la sociedad y sus programas de desarrollo, así como del nivel de desarrollo científico y de la actitud política educativa de cada país. Los ideales de calidad están directa y dialécticamente relacionados con el contexto, la realidad, la especificidad, las fortalezas y debilidades y las metas a alcanzar. La gestión pedagógica es un factor en los estándares de calidad, Independiente de la viabilidad financiera y el diseño del plan de estudios, seguir la instrucción como un elemento humano esencial para el funcionamiento de la carrera y las demandas sociales, para promover el aprendizaje permanente con la confianza y la responsabilidad necesarias.

Ortiz & Rúa (2017), los estándares son descripciones de objetivos a alcanzar, sistematizados por expertos en educación, cultura e innovación orientados a la mejora del sistema educativo. Conjunto de reglas que se deben cumplir para establecer un ambiente de trabajo armonioso y productivo. Por esta razón, en el Perú el SINEACE proporciona las herramientas que necesita para lograr sus metas y objetivos, estándar de calidad. Asimismo, Rodríguez & Artilles (2017), los estándares son implementados por las autoridades competentes a través de

indicadores clave establecidos por epistemología, teoría pedagógica, axioma, psicológico, demográfico, etc. Brindar educación de calidad enfocándose al desempeño profesional docente, gestión e infraestructura.

Santiago & Rodríguez (2018), Conceptualiza los estándares de calidad como estrategias instruccionales, como diversas actividades comunicadas por los docentes, para brindar a los estudiantes aprendizajes de calidad. Para que estas estrategias sean efectivas y conduzcan a resultados positivos indirectos, no solo los docentes deben contar con recursos didácticos adecuados, sino que las instituciones educativas deben contribuir en brindar infraestructura, materiales, equipos, capacitación, recursos tecnológicos, recursos financieros o de otra manera prestación de servicios. La calidad educativa es el resultado del trabajo en equipo.

IPEBA (2013), brinda criterios e indicadores para la evaluación de acreditación en la educación básica, donde en la etapa previa la institución educativa decide y se prepara para la autoevaluación, conforma una junta especial para orientar el proceso. Durante la autoevaluación, la institución reflexiona sobre su gestión educativa, identifica sus fortalezas y áreas de mejora para alcanzar los estándares, formula y da seguimiento según el manual y usando los estándares, contenidos en la matriz. Se evalúa externamente por el órgano competente, visitando la institución y contrastando el informe de autoevaluación. Al finalizar el período de verificación, de no tener observaciones se acredita temporalmente, debiendo repetir el ciclo si se desea continuar con la acreditación.

IPEBA (2018), órgano de la SINEACE, contribuye a reducir disconformidades en la educación facilitando que brinden condiciones necesarias para el aprendizaje. Además, incentiva a la comunidad educativa, supervisores a comprender los beneficios de la evaluación y certificación. Las escuelas deben considerar lo que quieren lograr e identificar los mecanismos institucionales que deben implementar para guiar sus esfuerzos.

En la matriz para la acreditación de EBR se dividen en los siguientes aspectos: Gestión estratégica incluyen procesos y métodos, valorando el liderazgo

pedagógico para determinar lo que hay que hacer a nivel institucional, gestionando información, tomar decisiones sobre las mejoras necesarias, implementar las instituciones, mantener un clima saludable; promover el desarrollo inclusivo, logrando aprendizajes y metas institucionales. En la matriz de valoración se considera como factores: dirección, uso de información para mejorar la convivencia y clima institucional. Cada elemento cuenta con estándares establecidos (SINEACE, 2016, p. 19).

Formación integral: evalúan, planifican, implementan procesos pedagógicos, estrategias/mecanismos de empoderamiento docente, apoyo y orientación de tutoría, desarrollo del aprendizaje, formación integral de la comunidad. Se organizan sus estándares en componentes: Proceso educativos; trabajo con la comunidad educativa; tutoría. Se consideran los factores de desarrollo docente, planificación curricular, desarrollo de estrategias, monitoreo y evaluación concerniente a procesos académicos. Referente a soporte y recursos para los procesos pedagógicos: Se valora infraestructura y recursos, fortalecimiento, apoyo personal de administrativo, formación integral estudiantil. Se consideran los factores de infraestructura y recursos propuestos en la matriz. Además, considera que la gestión de recursos como estándar de calidad a un conjunto de componentes que apoyan procesos de aprendizaje educativo, las habilidades esperadas, atendiendo las necesidades de estudiantes y docentes. Resultados: Valora los logros de competencias en el perfil de egreso, verificando dicho perfil, proporcionando servicios, satisfaciendo a la comunidad educativa, el seguimiento a los egresados (SINEACE, 2016, p. 20).

Para definir clima organizacional, parte de la definición: Yáñez et al. (2021), afirman que el ambiente organizacional es el resultado de la influencia subjetiva de los empleados sobre el sistema formal en el que operan, el estilo informal, características del puesto, condiciones de trabajo, etc. Estos factores se determinan en las cualidades, credos, valores y estimulaciones. (p.4).

Simbron & Sanabria (2020), definen clima organizacional como las percepciones de sus miembros en el lugar de trabajo, entorno físico donde se realiza

el trabajo y las relaciones entre los individuos que lo rodean y diversas normas oficiales que afectan en el entorno. También entendida como la capacidad de sentirse bien, de respetar a los demás y de afrontar las exigencias de la vida con independencia. Asimismo, Villalobos (2020), el ambiente organizacional es un comportamiento dependiente del contexto que ocurre en la gobernanza y que se basa en la visión expresada por la estructura, jerarquía, salario, las actitudes, satisfacción y organización. Es muy importante la participación en el clima organizacional pues nos ayudara a mejorar la eficiencia de los trabajadores (p.7).

Jáuregui & Louffat (2019), clima organizacional es considerado como atributo, pero se valora por la percepción del individuo. La precisión de la percepción debe validarse con medidas objetivas externas de la situación o contra el consenso. Es integrado porque incluye tanto la percepción psicológica como organizacional. Está relacionado con patrones conductuales emocionales y conductuales. Por su parte Gorrochategui & Ferreyra (2020), clima organizacional son emociones percibidas de los miembros en el lugar de trabajo, distingue a las entidades exitosas del promedio. Las personas son la columna vertebral de todo lugar de trabajo, él es el factor más importante en la organización (p.60).

Diversos teóricos interesados en el clima organizacional, comenzaron los esfuerzos para formular el concepto, no fue hasta 1966, el origen del término clima organizacional, encontrándose en Kurt Lewin, determinan que la conducta del individuo donde trabaja depende sus características personales como motivación, satisfacción, actitudes y la percepción de su entorno. También formula $C_o = F_u (P_e \times E_n)$, que significa: El comportamiento funciona cuando la persona se compromete con su entorno (Brunet, 1987).

El clima organizacional son características relativamente estables del ambiente interno, experimentado por sus miembros que afecta su comportamiento y puede explicarse realizando la medición. Explican aspectos: motivación, ambiente. Utilizan una medida de clima emocional, que describe de acuerdo con las percepciones subjetivas en las personas de la organización. Se basa en el supuesto

de que las percepciones de las personas es el resultado de factores que lo conforman (Litwin & Stringer, 1968).

Diversos autores, describen las características motivadoras, es decir, aquellos aspectos que conducen al éxito de la organización despiertan o inspiran diferentes tipos de motivación entre los miembros. Por lo tanto, el entorno organizacional satisface las necesidades individuales y mejora la moral. De hecho, afecta el estado motivacional de las personas y al mismo tiempo, este último también afecta a las primeras. Esta variable influye en diferentes grados, tales como organización, tecnología, políticas, desempeño, normas, además de fomentar las cualidades, valores y la configuración de la conducta social. Así, el entorno de trabajo se asemeja a un proceso de producción continua. Por lo tanto, las personas trabajan para satisfacer las necesidades salariales, personales, profesionales. Estas insuficiencias crean la motivación que impulsa el resultado.

Litwin & Stringer (1968), manifestando que hay nueve dimensiones que nos permiten diagnosticar el clima organizacional. Definiéndolas a continuación: Estructura, asociado a normas, procedimientos, obligaciones, políticas, jerarquía y regulaciones en la institución. Es decir, un canal oficial en su organización, misión. Es la percepción de un individuo de que es su jefe, muy comprometido con su trabajo, que toma sus propias decisiones y hace sus propias demandas. Tiene una cantidad, un procedimiento y un límite de papeleo limitados para completar para hacer el trabajo. Mide si tu organización enfatiza la burocracia. Responsabilidad, tiene un fuerte compromiso con su trabajo, toma sus propias decisiones y crea sus propias necesidades y obligaciones. Recompensa, responde a los incentivos que recibe por un trabajo bien hecho; estas son organizaciones que utilizan recompensas en lugar de castigos; el valor en que una organización realiza una tarea calculada para lograr un objetivo definido representa la percepción del empleado sobre la compensación recibida; miden aquí la presencia de la justicia en la distribución de estas recompensas. Riesgos, concierne al desafío que representa el puesto. Relaciones, es la percepción que tienen los empleados en un entorno confortable y de la existencia de relaciones sociales óptimas entre compañeros, superiores y subordinados. Cooperación, son las acciones que expresan los

trabajadores con el ánimo de ayudar al director y a los demás, en el apoyo mutuo. Estándares de calidad, es el énfasis que una organización para cumplir metas explícitas e implícitas, así como criterios e indicadores. Conflicto, es la medida en que los miembros, no temen aceptar los desacuerdos y abordar y resolver los problemas a medida que surgen. Indique cómo ven los empleados a su jefe. Por ejemplo, miden si aceptan sus ideas y sugerencias y qué tan rápido pueden responder cuando surgen problemas. Identidad, es un sentido de pertenencia a una organización y una parte importante y valiosa de un grupo institución educativa en general, es un sentimiento de objetivos organizacionales e individuales compartidos.

III. METODOLOGÍA.

3.1 Tipo y diseño de investigación.

Otero (2018), mediciones numéricas se utilizan en el enfoque cuantitativo para establecer patrones, la observación del proceso, recopilación y análisis. Utiliza el análisis estadístico para la medición, recolección de frecuencias y censo. Esto presenta un desafío de investigación limitado y específico. Después de formular el problema, revise los antecedentes, revisión bibliográfica que identifica el tema y finalizando el marco teórico para orientar la investigación. Estos datos recopilados mediante un instrumento comparan las hipótesis que serán probadas para demostrar la validez del estudio. Así, los resultados confirman o concuerdan con las hipótesis, aportando evidencia a su favor.

Según Sucasaire (2021), las características del enfoque cuantitativo estudian los fenómenos cuyas características son medibles, con un proceso secuencial estructurado, se sustenta en la estadística, se prueban hipótesis y se generalizan los resultados.

Se utilizó el enfoque cuantitativo porque permite recolectar datos sobre estándares de calidad educativa existente en el establecimiento a través de estadísticas, lo que también desvirtúa otro punto importante, evaluar el clima organizacional, todos estos comportamientos fueron recolectados directamente de la población cubierta por el estudio. Este método mide los datos numéricamente para revelar aspectos de interés de la población a través de preguntas específicas que miden el comportamiento, así como su relación con la variable.

Según Rodríguez (2020), la investigación aplicada tiene como objetivo aplicar los conocimientos obtenidos con el fin de resolver una situación. Donde el problema está solucionado y el investigador lo sabe, por lo que investiga para responder a las interrogantes específicas. Tiene necesariamente una base teórica sobre la cual encontrar una solución a un problema particular a resolver. Analiza y resuelve problemas de la vida cotidiana, con especial énfasis en lo social.

Se utilizó la investigación de tipo aplicada, cuyo objetivo es ayudar a resolver problemas en un contexto dado, enfocándose básicamente en la realidad, tomando como guía una necesidad o debilidad y dando ideas prácticas para resolver el problema y mejorar sobre esa base.

Según Niño (2019), la investigación descriptiva tiene como finalidad referir al objeto a investigar, aspecto, partes, clases, categorías o relaciones que pueden establecerse entre diferentes organismos para dilucidar hechos, confirmar un enunciado o contrastar una hipótesis. Ser entendido es el acto de presentar oralmente las características de los fenómenos, eventos, situaciones, cosas, personas y demás seres vivos de manera que cualquiera que lea o interprete pueda recordar (p.34).

Según Martínez & Méndez (2018), en el enfoque cuantitativo, el diseño de correlación mide el grado entre dos a más variables en un tiempo determinado. Describen, mide y analiza la relación entre dichas variables, ya sean correlaciones o relaciones causales.

La investigación de correlación surge de la necesidad de formular hipótesis, de relacionar dos o más variables. Aplicar procedimientos estadísticos inferenciales que extrapolan resultados para beneficiar a la población, se da en el nivel cuantitativo. En el enfoque cualitativo, el contenido lingüístico es analizado y codificado selectivamente, ya que se pueden establecer relaciones entre las categorías que aparecen en la tesis propuestas (Ramos, 2020).

Se utilizó nivel de investigación descriptivo, transversal correlacional, porque definen, miden, cuantifican y muestran las dimensiones de un fenómeno. Correlacionado porque nos indica el coeficiente de asociación. Describe la correspondencia entre estándares de calidad con clima organizacional en un momento determinado. El objetivo es adquirir nuevos conocimientos que permitan llegar a una solución al problema planteado. Además, son observacionales, donde no se manipula el factor de estudio.

El diseño transversal no empírico recolecta datos en un punto en el tiempo, sus objetivos pueden variar las siguientes opciones: análisis de nivel de una o más variables a la vez, valorar situaciones, evento, fenómeno, contexto, en un tiempo determinado (Mata, 2019).

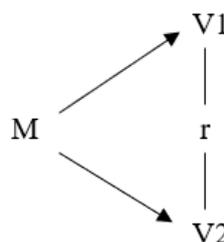
Se utilizó el diseño correlacional no experimental, para describir neutralidad de datos sin manipular las variables. Se visualiza como se vinculan las variables estándares de calidad educativa y clima organizacional.

M = Muestra.

V₁ = Estándares de Calidad educativa.

V₂ = Clima Organizacional.

r = Relación.



3.2 Variable y Operacionalización.

V₁: Estándares de Calidad Educativa

Definición conceptual: Los estándares describen resultados, objetivos a conseguir, reglamentados por expertos en educación, cultura e innovación orientados a la mejora del sistema educativo. Reglas para promover una educación de calidad, ambiente de trabajo armonioso y productivo. Por esta razón, en el Perú el SINEACE (2016), proporciona las herramientas que necesita para lograr sus metas y objetivos, calidad de estándar.

Definición operacional: Según la SINEACE (2016), estándares de calidad educativa se dividen en cuatro aspectos, que son los indicadores de los 18 ítem se han adaptado a 20. Es una medida de datos con escala ordinal Likert. (ver anexo 2)

V₂: Clima organizacional

Definición conceptual: Se refiere a las influencias subjetivas percibidas por el régimen formal y el carácter de los gerentes, factores ambientales, actitudes creencias, valores y motivaciones en la organización. Son características

relativamente estables del ambiente interno, experimentadas por sus miembros y que influyen en su comportamiento y puede explicarse por analogía. Explican aspectos: motivación, ambiente. Utilizan una medida de clima emocional, que describe de acuerdo con las percepciones subjetivas en las personas de la organización. Se basa en el supuesto de que las percepciones de las personas es el resultado de factores que lo conforman (Litwin & Stringer, 1968).

Definición operacional: Litwin y Stringer (1968), citados por Contreras & Matheson (1984), dimensiona al clima organizacional en nueve, que son indicadores obtenidos de los ítems, en los que los datos se miden mediante escala Likert ordinal. (anexo.2)

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: Pérez (2021), grupo de personas o animales del mismo tipo, ubicado en la misma región geográfica en un momento determinado. Aunque a menudo se asocia con las personas, puede incluir cualquier tipo de componente. Conformado por 154 docentes en la Red 04 de la Ugel 10 - Huaral, que se encuentran trabajando actualmente, perteneciente al nivel secundario.

Tabla 1

Población: Red 04 Ugel 10 - Huaral

I.E. - Secundaria	Nº de docentes
Augusto Salazar Bondy	29
Cesar Vallejo	40
IEP 34	85
Total	154

Fuente: Las instituciones educativas

Criterios de inclusión y exclusión: Los recursos humanos son aquellos relacionados en el sector educativo, los criterios de inclusión corresponden a los voluntarios del estudio y los criterios de exclusión serán aquellos en aislamiento de larga duración (mayor o igual a 02 meses) en la situación actual. Específicamente, utilizamos criterios de inclusión y exclusión para distinguir entre quienes participarán en el estudio (Baena, 2017).

Muestra: Parte de la población que, a partir de criterios establecidos a ser estudiada, se puede dar por conveniencia o se deduce mediante valores estimados según el tipo de investigación de esas mismas variables. El muestreo estratificado es un procedimiento donde se separa a la población en segmentos exclusivos, homogéneos y luego una muestra simple se selecciona a cada estrato para ser combinados en una sola muestra (Salazar & Del Castillo, 2018).

Se seleccionó siguiendo los conceptos de muestra aleatoria estratificada, se consideró 21, 28 y 61 docentes en las instituciones educativas: Augusto Salazar Bondy, César Vallejo y IEP 34 respectivamente; haciendo un total de la muestra de 110.

Muestreo: La relación de cada grupo de ocupación se mantiene, lo que da como resultado un tipo aleatorio probabilístico en capas con adjuntos proporcionales. En otras palabras, es más probable que todos los miembros se incluyan en la muestra. De igual forma se determinan las capas que componen la población para su posterior selección y muestreo. Por capas se entienden subgrupos de la población, cuyas características y tamaños difieren entre sí y se utilizan para su análisis especial (Otzen & Manterola, 2017).

Figura 1

Fórmula para hallar la muestra

Cuando: Z= 1.96			
N= 154			
P= 0.5			
Q= 0.5			
E= 0.05			
$n_0 = \frac{Z^2 N \cdot P \cdot Q}{Z^2 P \cdot Q + (N - 1) E^2} =$			
			110.14

Tabla 2

Muestreo estratificado

IIEE/Docentes	f-población	%	f-muestra	%
Augusto Salazar Bondy	29	18.83	21	18.83
César Vallejo	40	25.97	28	25.97
IIEP 34	85	55.20	61	55.20
Total	154	100	110	100

Fuente: Elaboración propia.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Estos factores brindan realidad empírica a la investigación, donde el método es la ruta a seguir en la investigación, la técnica constituye herramientas en las que se implementa el método. mientras que la herramienta contiene el recurso o medio para ayudar con la investigación. Además la recolección de datos es examinada, transformada para resaltar información útil, sugerente, conclusiones y toma de decisiones (Hernández & Duana, 2020).

Los procedimientos comunes de investigación cuantitativa son: encuestas. Los instrumentos son herramientas similares a cuestionarios que los científicos utilizan para recopilar información, (Hernández et al., 2014).

Hernández & Mendoza (2018), la confiabilidad es cuán precisa son las herramientas en relación con los evaluadores, características similares a la de la muestra, puedan ser validadas proporcionando una eficacia en la investigación.

Los autores más representativos del estudio sobre estándares de calidad educativa son: SINEACE (2016). Utilizando su matriz de acreditación de la calidad como cuestionario adaptado, porque además de diagnosticar, logra medir los estándares de calidad educativa. Dicho instrumento está compuesto por 20 ítems, apoyados por 4 dimensiones.

Los autores más representativos de la investigación del clima organizacional: Litwin & Stringer (1968). Utilizando su cuestionario adaptado, porque además de diagnosticar, mide el clima organizacional. Dicho instrumento está compuesto por 30 ítems, apoyados por 9 dimensiones.

VALIDEZ:

Galicia et al. (2017), citan a Escobar & Cuervo (2008), la validez de contenido es la opinión informada de personas con experiencia, reconocidos como peritos competentes que proporcionan pesquisa, evidencia, juicio y valoración. (p. 29). La validez y la confiabilidad de la herramienta está confirmada por expertos, que se determinó luego de demostrar con el Alfa de Cronbach los cuestionarios respectivos.

Tabla 3

Juicio de expertos

Expertos	Instrumento1	Instrumento2
Dr. Justiniano Aybar Huamani	Aplicable	Aplicable.
Dr. Segundo Sigifredo Pérez Saavedra	Aplicable.	Aplicable
Dra. Milagritos Leonor Rodríguez Rojas	Aplicable	Aplicable.
Dra. Yolanda Genoveva Zulueta Sánchez	Aplicable.	Aplicable

Fuente: Anexo 6.

CONFIABILIDAD: Es la confianza centrada en el alfa de Cronbach, controlando el error de medición asociado al instrumento, donde se informan las características de los datos desde diferentes ángulos (Manterola et al., 2018).

Tabla 4

Baremo - Confiabilidad

Rango	Nivel de Confiabilidad
< 0,53	Nula
0,54 - 0,59	Baja
0,60 - 0,65	Confiable
0,66 - 0,71	Muy confiable
0,72 - 0,99	Excelente
1.00	Perfecta

Fuente: (Ñaupas et al., 2018).

Se aplicó a 15 docentes no poblacionales, obteniendo el grado de certeza mediante alfa de Cronbach, probando la confiabilidad. Demostrando una excelente confiabilidad para ambos instrumentos.

Tabla 5.

Fiabilidad de instrumentos de la prueba piloto

Instrumento	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Estándares de calidad educativa	,944	20
Clima organizacional	,944	30

Fuente: Anexo 4.

3.5 Procedimientos.

Los datos se organizaron según el patrón de los diferentes grupos de ítems, aplicada a la muestra previa autorización de los directivos, mediante formulario Google, luego los datos se analizaron utilizando Microsoft Excel y SPSS.

3.6 Métodos-análisis de datos.

Se analizó la información según el diagrama descriptivo e inferencial, también se presentó impactos en tablas y gráficos apropiados, tanto generales como detallados, de igual manera se brindarán explicaciones y análisis detallados, realizando comprobación de hipótesis con la estadística No paramétrica (Rho Spearman). Se utilizó la correlación para determinar la correspondencia entre dos variables. Rho Spearman es un método no paramétrico que se aplicó a estudios que no cumplen los supuestos de normalidad, es decir que los datos no son homogéneos. (Mondragón, 2014). Asimismo Elorza & Medina (1999), afirma de Rho Spearman mide la correlación lineal, que toma el área de cada grupo y las compara. Conociendo la relevancia de las variables, es posible determinar la dependencia o independencia.

Tabla 6

Correlación - Baremo

Rango		Nivel – correlación
- 0,91 a - 1,00	Negativa.	Perfecta.
- 0,76 a - 0,90		Muy fuerte.
- 0,51 a - 0,75		Considerable.
- 0,11 a - 0,50		Media.
- 0,01 a - 0,10		Débil
0,00		No existe correlación
0,01 - 0,10	Positiva	Débil.
0,11 - 0,50		Media
0,51 - 0,75		Considerable
0,76 - 0,90		Muy fuerte
0,91 - 1,00		Perfecta

Fuente: Hernández & Fernández (1988).

3.7 Aspectos éticos.

Establecido los estándares académicos para la investigación y serán revisados con la aprobación de la institución educativa donde se llevará a cabo, según el Art. 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación UCV, recopilados los datos con fines académicos que serán archivados con seriedad y responsabilidad como parte de la integridad científica y el estricto apego. sobre "derechos humanos". La obra está protegida por derechos de autor.

IV. RESULTADOS

DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

Tabla 7.

Distribución de frecuencias V₁: Estándares de Calidad Educativa.

	Niveles	f	%.
Estándares de Calidad Educativa	Bajo	3	2,7
	Medio	36	32,7
	Alto	71	64,5
	Total	110	100,0

Fuente: (Elaboración propia / Resultado de SPSS)

Interpretación:

Se aprecia que el 64,5% de los docentes afirman que su institución educativa logra la mayoría de los estándares para ser acreditado en calidad educativa teniendo un nivel alto, 32,7% se encuentra en el nivel medio y se tiene un reducido 2,7% en el nivel bajo.

Figura 2

Porcentajes V₁ Estándares de Calidad Educativa

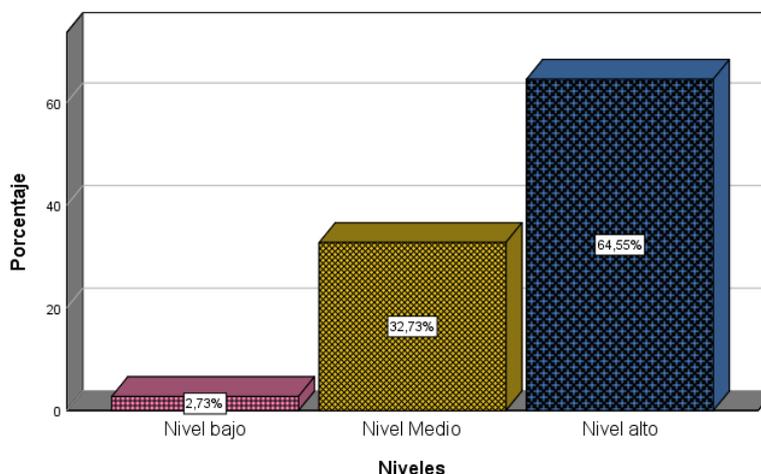


Tabla 8.

Distribuciones de frecuencias de las dimensiones V₁: Estándares de Calidad Educativa

	Gestión Estratégica		Formación Integral		Soporte y recursos para los procesos pedagógicos		Resultados	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	3	2,7	73	66,4	6	5,5	13	11,8
Medio	29	26,4	17	15,5	27	24,5	31	28,2
Alto	78	70,9	20	18,2	77	70,0	66	60,0
Total	110	100	110	100	110	100	110	100

Fuente: Elaboración propia / Resultado de SPSS

Interpretación:

Observamos de los 110 docentes encuestados, se aprecia un nivel alto: 70,9% en gestión estratégica; 70% en soporte y recursos para los procesos pedagógicos; 60% en resultados. Pero con bajo nivel en formación integral con 66,4% debiendo fortalecer los procesos pedagógicos, promoviendo la innovación, especialización, actualización, trabajo conjunto con las familias, tutoría y bienestar del estudiante.

Figura 3

Porcentajes de las dimensiones de la V₁

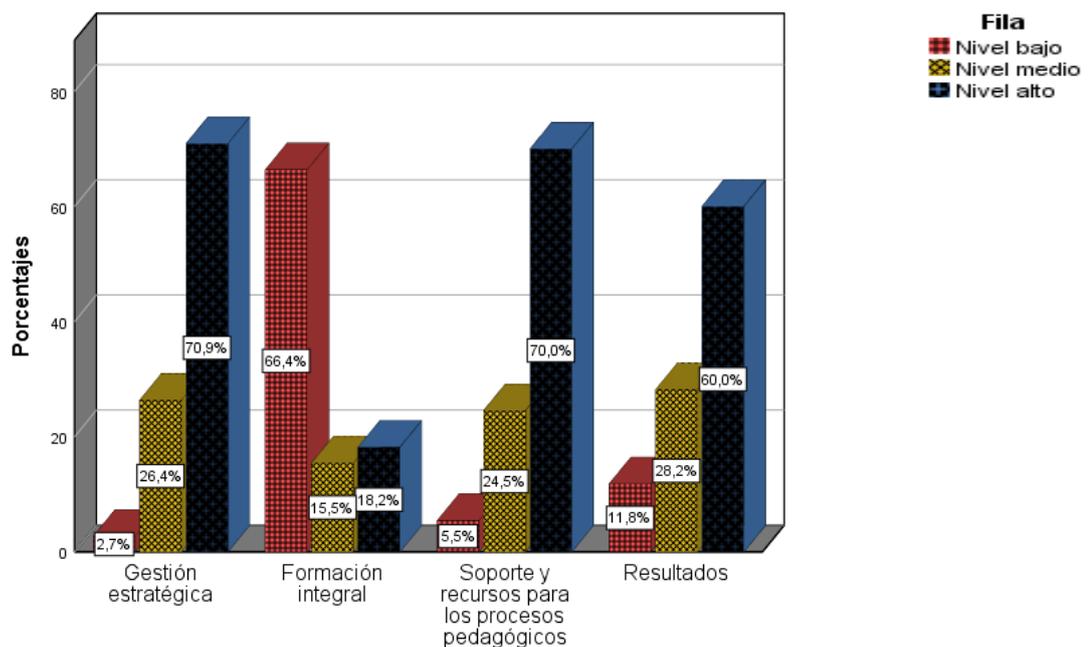


Tabla 9.

Distribución de frecuencia V2: Clima Organizacional.

	Niveles	f	%
Clima Organizacional	Nivel Bajo	0	0
	Nivel Medio	27	24,5
	Nivel Alto	83	75,5
	Total	110	100

Fuente: (Elaboración propia / Resultado de SPSS)

Interpretación:

De la muestra (110 docentes encuestados), se aprecia que el 75,5% perciben un nivel alto, 24,5% medio y 0% bajo.

Figura 4

Porcentajes del Clima Organizacional

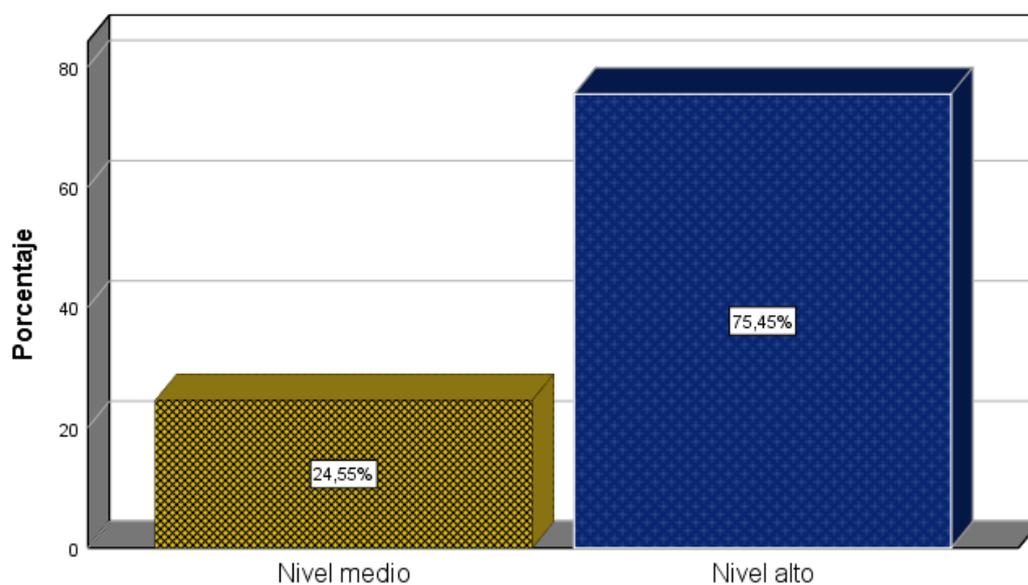


Tabla 10.*Distribuciones de frecuencias de las dimensiones V₂: Clima Organizacional*

	Nivel bajo		Nivel medio		Nivel alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Estructura	3	2,7%	18	16,4%	89	80,9%	110	100
Responsabilidad	0	0,0%	10	9,1%	100	90,9%	110	100
Recompensa	30	27,3%	47	42,7%	33	30,0%	110	100
Riesgos	5	4,5%	20	18,2%	85	77,3%	110	100
Relaciones	4	3,6%	20	18,2%	86	78,2%	110	100
Cooperación	2	1,8%	23	20,9%	85	77,3%	110	100
Estándar	1	0,9%	13	11,8%	96	87,3%	110	100
Conflicto	0	0,0%	30	27,3%	80	72,7%	110	100
Identidad	1	0,9%	11	10,0%	98	89,1%	110	100

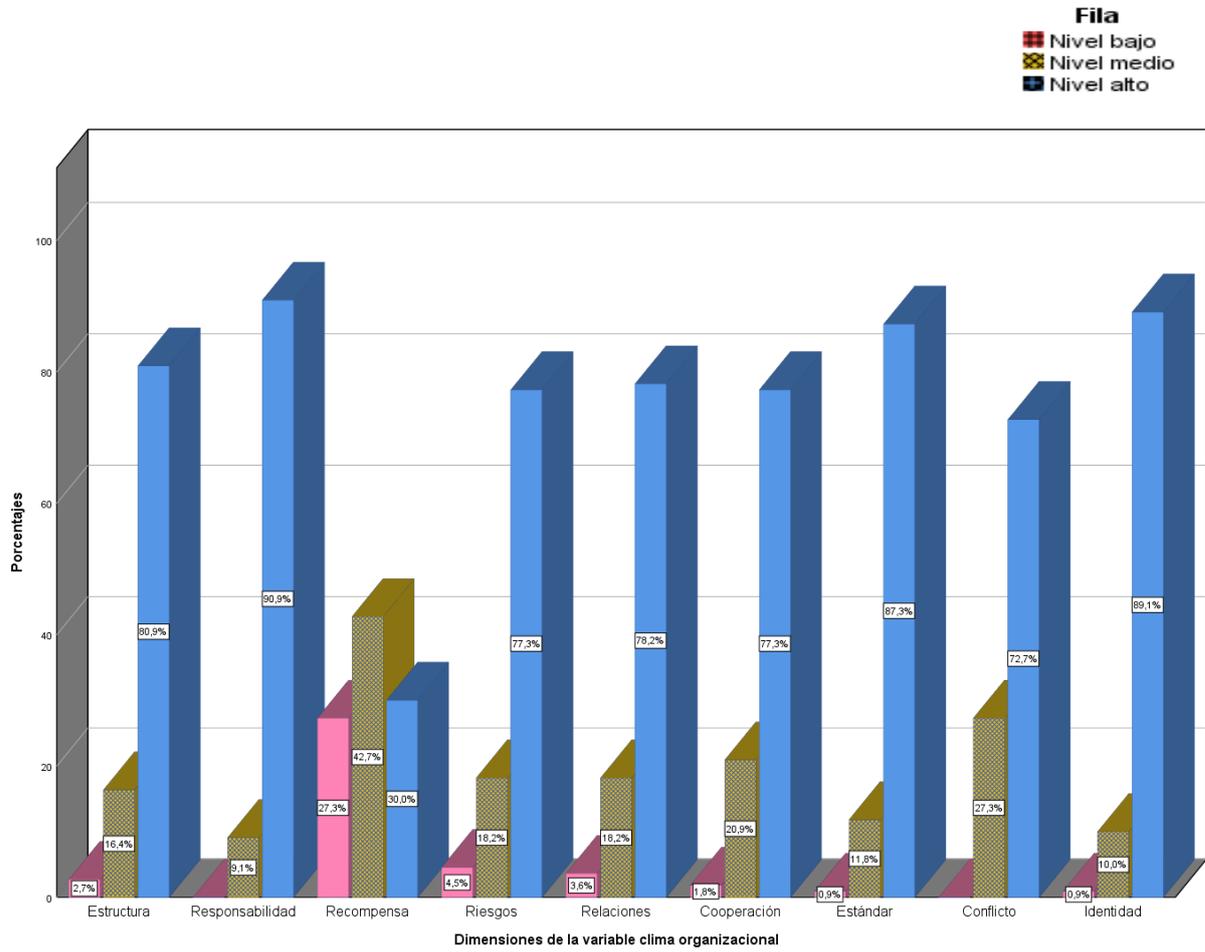
Nota: (Elaboración propia / Resultado de SPSS)

Interpretación:

Se muestra que perciben un nivel alto: 80,9% en estructura; 90,9% en responsabilidad; 77,3% en riesgo; 78,2% en relaciones; 77,3% en cooperación; 87,3% en estándar; 72,7% en conflicto; 89,1% en identidad. Pero un nivel medio en recompensa con 42,7%

Figura 5

Dimensiones de la V₂ (Porcentajes)



TEST DE NORMALIDAD DE LAS VARIABLES:

H_a: Los datos no son homogéneos.

H₀: Los datos son homogéneos.

Se realizó el estadístico de Kolmogorov, por ser $m \geq 50$, para la significancia (NC = 95% y E = 5%).

Tabla 11

Prueba normalidad con Kolmogorov

Variabes	Estadístico	gl	Sig.
Estándares de calidad educativa	0,113	110	,002
Clima organizacional	0,083	110	,061

Fuente: Elaboración propia / Resultado de SPSS

Siguiendo el criterio de decisión: cuando p valor o la significancia es menor que 0,05; se rechaza la H₀ y acepta H_a.

Como la variable estándares de calidad educativa su significancia es 0,002 menor que 0,05. Rechazamos la H₀ y acepta H_a, es decir los datos no son homogéneos. Concluimos que al no haber normalidad, utilizar el estadístico de Rho Spearman (estadístico no paramétrico).

Figura 6.

Prueba de normalidad: Estándares de calidad educativa

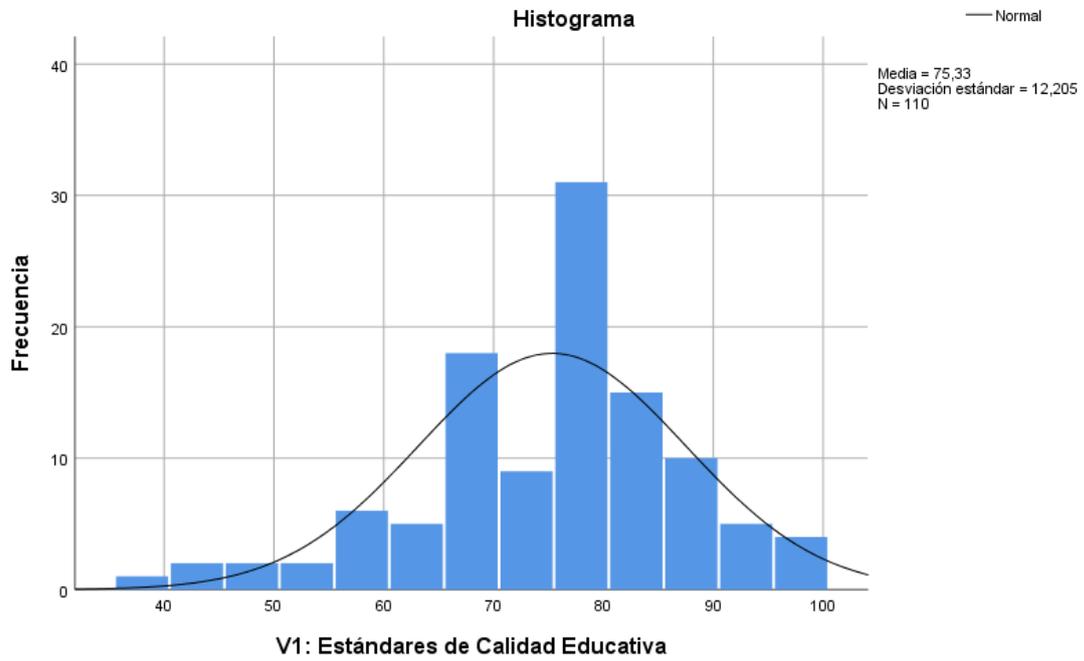
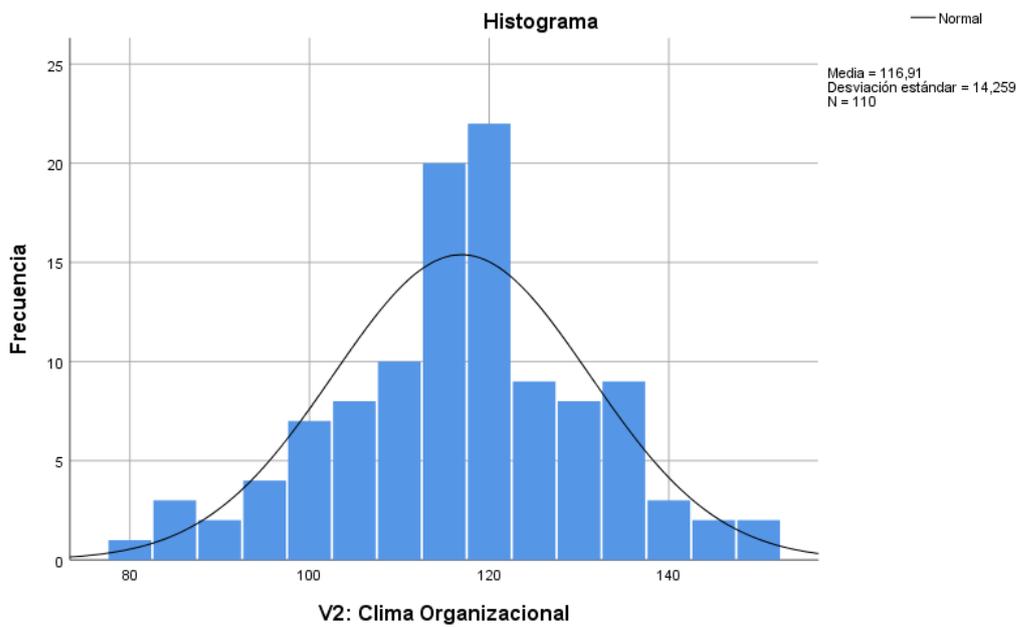


Figura 7.

Prueba de normalidad: Clima organizacional



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS A TRAVÉS DEL ANÁLISIS INFERENCIAL:

Objetivo General.

Determinar la relación entre estándares de calidad educativa y clima organizacional en la institución educativa César Vallejo de Chancay, Lima 2022

H: Existe relación entre estándares de calidad educativa y clima organizacional en la institución educativa César Vallejo de Chancay, Lima 2022.

H₀: No existe relación entre estándares de calidad educativa y clima organizacional en la institución educativa César Vallejo de Chancay, Lima 2022.

Tabla 12

Correlación entre la V₁ y V₂

			Estándares de Calidad Educativa	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Estándares de Calidad Educativa	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .	0,807** ,000
		N	110	110
	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,807** ,000	1,000 .
		N	110	110

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

Interpretación:

Siendo $p = 0,000 < 0,05$; se rechaza H₀ y se acepta la H. El Rho = 0,807. Por lo tanto existe correlación significativa muy fuerte. Infiriendo que a mayor cumplimiento de los estándares de calidad educativa, mayor comportamiento del clima organizacional y viceversa.

OE1.

Establecer la relación entre gestión estratégica y clima organizacional en la institución educativa César Vallejo de Chancay, Lima 2022.

Prueba de HE1:

H₁: Existe relación entre gestión estratégica y el clima organizacional en la institución educativa César Vallejo de Chancay, Lima 2022.

H₀: No existe relación entre gestión estratégica y el clima organizacional en la institución educativa César Vallejo de Chancay, Lima 2022.

Tabla 13

Correlación entre la D₁-V₁ con V₂:

		Gestión Estratégica	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,766**
	Gestión Estratégica Sig. (bilateral)	.	,000
	N	110	110
	Coeficiente de correlación	,766**	1,000
Clima Organizacional	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	110	110

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

Interpretación:

Debido a la significancia ($p = 0,000 < 0,05$), se acepta H₁, demostrando correlación entre gestión estratégica con clima organizacional, obteniendo como resultado Rho = 0,766. evidenciando que existe correspondencia positiva muy fuerte. Infiriendo que existe una buena relación en manejo institucional, uso adecuado de la información con el clima organizacional.

OE2.

Establecer la relación entre formación integral y clima organizacional en la institución educativa César Vallejo de Chancay, Lima 2022.

Prueba de HE2

H₂: Existe relación entre formación integral y el clima organizacional en la institución educativa César Vallejo de Chancay, Lima 2022.

H₀: No existe relación entre formación integral y el clima organizacional en la institución educativa César Vallejo de Chancay, Lima 2022.

Tabla 14.

Relación entre la D₂: Formación integral con V₂

		Formación Integral	Clima Organizacional
	Coeficiente de correlación	1,000	0,735**
Formación Integral	Sig. (bilateral)	.	0,000
Rho de Spearman	N	110	110
	Coeficiente de correlación	0,735**	1,000
Clima Organizacional	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	110	110

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

Fuente: Elaboración propia / Resultado de SPSS

Interpretación:

La significancia ($p = 0,000 < 0,05$), se acepta H₂, es decir que existe correlación entre formación integral con clima organizacional, obteniendo como resultado Rho = 0,735 para ambas variables, evidenciando que existe correspondencia positiva muy fuerte. Infiriendo buena dependencia en procesos didácticos, trabajo con las familias, tutoría para bienestar del estudiante con el clima organizacional.

OE3.

Establecer la relación entre soporte y recursos para los procesos pedagógicos y clima organizacional en la institución educativa César Vallejo de Chancay, Lima 2022.

Prueba de HE3.

H₃: Existe relación entre soporte y recursos para los procesos pedagógicos y el clima organizacional en la institución educativa César Vallejo de Chancay, Lima 2022.

H₀: No existe relación entre soporte y recursos para los procesos pedagógicos y el clima organizacional en la institución educativa César Vallejo de Chancay, Lima 2022.

Tabla 15

Correspondencia entre la D₃ de la V₁ con V₂: Clima organizacional

		Soporte y recursos para los procesos Pedagógicos	Clima Organizacional	
Rho de Spearman	Soporte y recursos para los procesos Pedagógicos	Coefficiente de correlación	1,000	0,697**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	110	110
	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	0,697**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	110	110

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

Fuente: (Elaboración propia / Resultado de SPSS)

Interpretación: La significancia ($p = 0,000 < 0,05$), se acepta H₃. Existe correlación entre soporte y recursos para los procesos pedagógicos con clima organizacional,

obteniendo como resultado $Rho = 0,697$, evidenciando correlación relación considerable en infraestructura y recursos con el clima organizacional.

OE4

Establecer la relación entre resultados y clima organizacional en la institución educativa César Vallejo de Chancay, Lima 2022.

Prueba de HE4

H₄: Existe relación entre resultados y el clima organizacional en la institución educativa César Vallejo de Chancay, Lima 2022.

H₀: No existe relación entre resultados y el clima organizacional en la institución educativa César Vallejo de Chancay, Lima 2022

Tabla 16

Correlación entre la D4 de V₁: con V₂

		Resultados	Clima Organizacional
Resultados	Coeficiente de correlación	1,00	,622**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	110	110
	Coeficiente de correlación	0,622**	1,00
Clima Organizacional	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	110	110

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

Interpretación:

Debido a la significancia ($p = 0,000 < 0,05$), se rechaza la H₀ y, afirmando correlación moderada entre resultados y clima organizacional, obteniendo como resultado $Rho = 0,622$.

V. DISCUSIÓN

Se observa tabla 12, la correlación entre estándares de calidad educativa con el clima organizacional, datos obtenidos de 110 docentes en la Red 04 de la Ugel 10 Huaral; concerniente a la hipótesis general, se llegó a demostrar (p -valor = $0,000 < 0,05$). Además mediante Rho Spearman se pudo afirmar la correlación positiva, directa y muy fuerte, demostrando que el cumplimiento de los estándares de calidad educativa depende en un 80,7% del clima organizacional y viceversa. Estos datos son similares obtenidos por Villon (2019), en su estudio Estándares de Calidad Educativa y Gestión Docente en la I.E. Eugenio Espejo – Ecuador, donde se utilizó el diseño correlacional no empírico, enfoque cuantitativo, muestreo por conveniencia para 20 docentes, realizó encuesta y cuestionario con 39 preguntas cerradas: 27 y 12 en las variables mencionadas que se validaron por juicio de expertos. Después de recopilada la información, se ejecutaron tablas de datos y procedimientos apropiados utilizando SPSS con parámetros de Spearman, se establecieron relaciones mediante la combinación de variables y pruebas. Concluyó, que el coeficiente correlacional es (1), indicando que existe correlación significativa alta y perfecta. Estos resultados nos confirman lo descrito por Ortiz & Rúa (2017), los estándares son descripciones de objetivos a alcanzar, sistematizados por expertos en educación, cultura e innovación orientados a la mejora del sistema educativo. Conjunto de reglas que se deben cumplir para establecer un ambiente de trabajo armonioso y productivo. Por esta razón, en el Perú el SINEACE proporciona las herramientas que necesita para lograr sus metas y objetivos, estándar de calidad. Asimismo la IPEBA (2018), órgano de la SINEACE, contribuye a reducir disconformidades en la educación facilitando que brinden condiciones necesarias para el aprendizaje. Además, incentiva a la comunidad educativa, supervisores a comprender los beneficios de la evaluación y certificación. Las escuelas deben considerar lo que quieren lograr e identificar los mecanismos institucionales que deben implementar para guiar sus esfuerzos.

En la tabla 13, se aprecia que la significancia es $0,000 < 0,05$; existiendo correlación entre gestión estratégica con clima organizacional, obteniendo como resultado $Rho = 0,766$. evidenciando que existe una correlación positiva muy fuerte.

Infiriendo que existe una buena conducción institucional, gestión de la información con el clima organizacional. Los beneficios de una gestión estratégica eficiente te ayudan a conocer los pro y contras del entorno, aumento de la eficiencia y competitividad del personal, conocer las fortalezas, debilidades, las oportunidades y amenazas, mejorar la planificación, facilitar la comunicación. Estos datos concuerdan con Mohamed & Mohamad (2021), su estudio titulado "Liderazgo Estratégico como variable mediadora entre el Clima Organizacional". determinó el impacto mediador entre liderazgo estratégico con el clima organizacional; enfoque fue cuantitativo y los datos fueron recolectados de 165 profesores seleccionados por la técnica de muestreo de potencia G^* utilizando un instrumento de encuesta. Se utilizaron SPSS versión 26 y Smart PLS 3.3 para analizar los datos. concluyeron que el clima organizacional se puede mejorar a través del liderazgo estratégico. Por su parte Rivas (2021), determinó la correspondencia: dirección y clima organizacional en las instituciones de Huanta. Enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional. Entre ellos, se realizó una encuesta representativa a 80 docentes, utilizando como instrumento el cuestionario. Realizó la prueba de Kendall Taub, cuando ordenaron los valores presentados por el dispositivo. Concluyo existe significativamente la relación entre las dos variables. Asimismo Morillo (2022), en su trabajo, liderazgo pedagógico y clima organizacional" - Huaraz. Realizaron análisis cuantitativos no empíricos y diseño de correlaciones conformada por 30 profesores y se aplicaron dos cuestionarios de 22 ítems que contenían respuestas al estilo Likert. El resultado de la prueba piloto $\alpha = 0,93$. se utilizó el programa SPSS. Concluyó relación directa y positiva buena, cuyo coeficiente es $r_{xy} = 0,74$. El 63,33% opina que el liderazgo pedagógico es alto y 36,67% es medio. Además 77% perciben que el clima organizacional es alto y 23% es medio. Estos resultados nos confirman la SINEACE (2016), la gestión estratégica incluye procesos y métodos, valorando el liderazgo pedagógico para determinar lo que hay que hacer a nivel institucional, gestionando información, tomar decisiones sobre las mejoras necesarias, implementar las instituciones, mantener un clima saludable; promover el desarrollo inclusivo, logrando aprendizajes y metas institucionales. Inferimos que la gestión estratégica con el clima organizacional repercute en el funcionamiento de la institución, pues el desempeño del director fortalecerá los vínculos y los encauzará hacia el desarrollo y alto nivel.

Observamos en la tabla 14, ($p = 0,000 < 0,05$), aceptando H_2 , demostrando que existe correlación entre formación integral con clima organizacional, obteniendo como resultado $Rho = 0,735$ para ambas variables, evidenciando que existe correspondencia positiva muy fuerte. Infiriendo buena relación en procesos pedagógicos, trabajo con familias, tutoría para orientación del estudiante con el clima organizacional. Resultados que guardan similitud con García (2020), en su estudio del clima organizacional con desempeño docente en la I.E. “Fe y Alegría”, Guayaquil – Ecuador. Se trata de un estudio cuantitativo correlacional que involucra el uso de dos cuestionarios para conocer su desempeño en una muestra de 72 docentes. Además de la aplicación del programa SPSS, sus resultados están garantizados por la prueba Alpha Cronbach. En general, logran una muy buena correlación $Rho = 0,845$, lo que significa que el clima organizacional permite desarrollar una enseñanza eficaz, pero no debe ser su valor máximo. De nuevo, para cuatro hipótesis específicas: $Rho = 0,622$, media, $0,560$, buena, $0,740$ y $0,535$, demostrando que la primera variable está relacionada con la segunda, la mayoría de las personas están de acuerdo, pero también tienen dificultad con el porcentaje mínimo. Asimismo Dianderas (2020), relacionó clima organizacional y desempeño educativo - Callao. La metodología utilizada se refiere a un enfoque cuantitativo que pertenece a los tipos de correlación descriptiva básica. La muestra incluyó a 60 profesores. Probó el dispositivo antes de aplicarlo para demostrar la confiabilidad del dispositivo. Equipo, prueba alfa de Cronbach, datos Se procesó una parte de cada cuestionario, alcanzando el nivel de confianza climática de una organización de $0,952$ y el logro educativo de $0,961$. Existe una buena correlación entre la fiabilidad de los dos dispositivos. Entre los resultados más significativos de los sujetos entrevistados, para las variables de ambiente organizacional, de un total de 60 docentes, el 38,3% realiza una media y el 0% a un nivel alto, con un rendimiento educativo asociado de 16,7, el ambiente organizacional le permite crear un ambiente respetuoso. Estos resultados lo sustentan la SINEACE (2016), en la formación integral se evalúan, planifican, implementan procesos pedagógicos, estrategias/mecanismos de empoderamiento docente, apoyo y orientación de tutoría, desarrollo del aprendizaje, formación integral de la comunidad. Lo mismo con Villalobos (2020), el ambiente organizacional es un comportamiento dependiente del contexto que ocurre en la gobernanza y que se basa en la visión

expresada por la estructura, jerarquía, salario, las actitudes, satisfacción y organización. Es muy importante la participación en el clima organizacional pues nos ayuda a mejorar la eficiencia de los trabajadores.

En la tabla 15, se aprecia (p -valor = $0,000 < 0,05$), se acepta H3, comprobando correlación entre soporte y recursos para los procesos pedagógicos con clima organizacional, obteniendo como resultado $Rho = 0,697$, evidenciando que existe correspondencia considerable en infraestructura y recursos con el clima organizacional. Está sustentado por la SINEACE (2016), los Soporte y recursos para procesos pedagógicos, respalden el proceso pedagógico. Se valora la administración de infraestructura y recursos, fortalecimiento, apoyo personal de administrativo, formación integral estudiantil. Se considera la gestión de recursos como estándar de calidad a un conjunto de componentes que apoyan procesos de aprendizaje educativo, las habilidades esperadas, atendiendo las necesidades de estudiantes y docentes. Las acciones de apoyo pedagógico se definen como intervenciones que comprenden un conjunto de actividades y procesos que, a través de la asistencia técnica, fomentan la interacción entre docentes, administradores y demás actores de la comunidad educativa, para abordar problemáticas que inciden en la mejora del aprendizaje de los estudiantes. Esta implementación conducirá al establecimiento de objetivos de aprendizaje claros, la planificación de la enseñanza de manera grupal, el papel del docente en la alineación de las sesiones con el nivel de rendimiento de los estudiantes, la práctica de lectura, escritura y matemáticas, y el uso de libros de trabajo. y libros de texto necesarios; Así como el uso sistemático de recursos de autoevaluación y seguimiento de los resultados del aprendizaje. Asimismo, junto con el director de instituciones educativas, quien de manera oportuna y con un rol muy cercano al aula de estudiantes. Por su parte Litwin y Stringer (1968), afirma que el clima organizacional son características estables del ambiente interno, experimentado por sus miembros que afecta su comportamiento y puede explicarse realizando la medición. Explican aspectos: motivación, ambiente. Utilizan una medida de clima emocional, que describe de acuerdo con las percepciones subjetivas en las personas de la organización. Se basa en el supuesto de que las percepciones de las personas son el resultado de factores que lo conforman.

En la tabla 16, se observa la significancia ($p = 0,000 < 0,05$), se acepta H_4 , obteniendo como resultado $Rho = 0,622$. evidenciando que existe correlación positiva moderada, donde se relaciona la implementación de mecanismos para evaluar a estudiantes lograron sus competencias del perfil de egreso con el clima organizacional. Al respecto la SINEACE (2016), valora los logros de competencias en el perfil de egreso, verificando dicho perfil, proporcionando servicios, satisfaciendo a la comunidad educativa, el seguimiento a los egresados, donde el estudiante al egresar de la educación básica regular debe alcanzar el nivel 7 del estándar de aprendizaje o sobrepasar, reflejando en las competencias. Esta última se logra cuando el estudiante combina las capacidades que tiene cada una de las 31 competencias. Por su parte, Lozano & Burgos (2008), argumentan que la supervisión significa no solo monitorear y revisar actividades y tareas, sino también crear empatía con los estudiantes y promover una comunicación continua y oportuna. La implementación de este tipo de seguimiento permite monitorear el progreso de los estudiantes y realizar ajustes durante el desarrollo del proyecto formativo, revisar la estrategia de diseño educativo y las actividades implementadas, corregir las estrategias de enseñanza aprendizaje y brindar nuevas herramientas, recursos y canales de comunicación. El trabajo va en consonancia con los objetivos, facilita la organización de las tareas en tiempo y lugar, realiza un seguimiento del progreso y analiza si se han alcanzado los objetivos fijados, proporcionando información sobre el progreso de la enseñanza y el aprendizaje, según el seguimiento individual. Para proporcionar lugares donde los estudiantes puedan reflexionar sobre su viaje, interactuar con sus maestros y compañeros, y recibir y dar retroalimentación, es esencial habilitar mecanismos de comunicación, en el ciberespacio o en un momento en vivo. La interacción contribuye a adquirir conocimientos y potenciar las habilidades de autorregulación que aprenden de las situaciones de autoevaluación y coevaluación. Así como Jáuregui & Louffat (2019), clima organizacional es considerado como atributo, pero se mide por la percepción del individuo. La precisión de la percepción debe validarse con medidas objetivas externas de la situación o contra el consenso. Es integrado porque incluye tanto la percepción psicológica como organizacional.

Está relacionado con patrones emocionales y conductuales, ya que cada individuo percibe el lugar donde se desenvuelve de manera diferente y esta influye en el comportamiento organizacional. De lo anterior recatamos para la institución educativa César Vallejo, metas claras y bastante específicas, así como un clima organizacional sano, es decir, trabajo en equipo, eficacia y resultados positivos. Por ello, debemos seguir fortaleciendo la coordinación en equipo, dar seguimiento a los estudiantes y egresados, y trabajar de acuerdo a los estándares para lograr las metas trazadas.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Referente al objetivo general, se propuso determinar la relación entre estándares de calidad educativa y clima organizacional en la I.E. César Vallejo de Chancay, Lima 2022. Se llegó a demostrar ($p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$). Además se pudo afirmar la correlación positiva, directa y muy fuerte evidenciándose que el cumplimiento de la variable 1 depende en un 80,7% del clima organizacional y viceversa.

Segunda: Con respecto, al planteamiento del primer objetivo específico, se llegó a determinar la correspondencia entre gestión estratégica y clima organizacional en la I.E. César Vallejo de Chancay, Lima 2022. Se llegó a comprobar ($p = 0,000 < 0,05$). Además mediante el estadístico de Rho Spearman se pudo afirmar la correlación positiva, directa y muy fuerte evidenciándose que la gestión estratégica depende en un 76,6% del clima organizacional y viceversa.

Tercera: Sobre el planteamiento del segundo objetivo específico, se llegó a establecer la dependencia entre formación integral y clima organizacional en la I.E. César Vallejo de Chancay, Lima 2022. Se llegó a demostrar ($p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$). Además mediante el estadístico de Rho Spearman se pudo afirmar la correlación positiva, directa y muy fuerte evidenciándose que la formación integral depende en un 73,5% del clima organizacional y viceversa.

Cuarta: Conforme, al planteamiento del tercer objetivo específico, se llegó a comprobar la relación entre soporte y recursos para los procesos pedagógicos y clima organizacional en la I.E. César Vallejo de Chancay, Lima 2022. Se llegó a demostrar la significancia ($p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$). Además $Rho = 0,697$, afirmándose la correlación positiva, directa y moderada evidenciándose que el soporte y recursos para los procesos pedagógicos depende en 69,7% del clima organizacional y viceversa.

Quinta: Acerca del planteamiento del cuarto objetivo específico, se llegó a demostrar la relación entre resultados con clima organizacional en la I.E. César Vallejo de

Chancay, Lima 2022. Se llegó a demostrar el (p-valor = 0,000 < 0,05), Rho = 0,622, afirmándose la correlación, directa, positiva y moderada evidenciándose que resultados depende en un 62,2% del clima organizacional y viceversa.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: A los directivos, fortalecer en la formación integral, la gestión estratégica, recursos para los procesos pedagógicos y el perfil de egreso de los estudiantes, deben hacer mejoras en la organización, responsabilidad, reconocimiento, identidad, relaciones interpersonales y sobre todo en recompensas en un ambiente saludable.

Segunda: A los líderes pedagógicos, ejercer liderazgo colaborativo, participando para el bien común centrada en la mejora continua. Realizar una excelente gestión administrativa, planificación y ejecución de las tareas, lo cual permitirá un buen trabajo de los docentes, identificación de los estudiantes, esto fomentará un clima organizacional más favorable.

Tercera: A los docentes desarrollar proyectos curriculares, sobre el desempeño de los estudiantes, orientando al desarrollo de las competencias en ciclos y áreas. Implementar estrategias, innovación, actualización en las programaciones curriculares, forjando un clima saludable y placentero en el aula, monitorear, evaluar desarrollo y habilidades de los estudiantes, para alcanzar las competencias y estándares. En la formación integral, se debe hacer mejoras y que estén enfocados en sus objetivos y metas, motivar a participar constantemente, logrando el fortalecimiento del clima organizacional.

Cuarta: Al personal de la institución educativa, promover el trabajo con la familia y la comunidad de manera organizada, adoptar estrategias colaborativas y contribuir al desarrollo de los estudiantes como el aprendizaje inclusivo, la formación y el desarrollo comunitario. Facilitando la comunicación entre padres y docentes, apoyando a los estudiantes, motivando y fomentando el respeto y la responsabilidad, por ello es importante crear talleres, donde intercambien información y datos relevantes sobre la educación, para la toma de decisiones sobre sus hijos. Cuando las familias trabajan con las escuelas, los estudiantes reciben apoyo y recursos para lograr sus objetivos. Pero para tener éxito, la asociación entre las escuelas y las familias debe ser justa, responsable y sostenible en el tiempo.

Quinta: A los directivos y docentes, brindar a los estudiantes el logro de su perfil de egreso, protección, acompañamiento y orientación de acuerdo a sus necesidades socioafectivas y cognitivas. Gestionar servicios de especialización en salud, nutrición, psicología, entre otros, de acuerdo a las necesidades identificadas.

REFERENCIAS

- Alvarado León, B. (2020). *La planificación estratégica y los estándares de calidad en la Unidad Educativa Provincia de Cotopaxi, Ecuador 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2929724>
- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la investigación* (Grupo Editorial Patria, Ed.). <https://fliphtml5.com/hpoya/ycfw/basic>
- Bracho González, T. (2018). Hacia un concepto de calidad. *Gaceta de la Política Nacional de Evaluación Educativa*, 4(10), 23-27.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias* (Editorial Trillas, Ed.).
- Cárdenas Gutiérrez, C., Farías Martínez, G., & Méndez Castro, G. (2017). *Is there a Relationship between Management and Educational Innovation? A Case Study at Higher Education Level*. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. <https://doi.org/10.15366/reice2017.15.1.002>
- Chipana Barrientos, M. (2021). *Gestión educativa en el clima organizacional de la Institución Educativa Cibert—Uni en el distrito de Vitarte, año 2021* [Universidad Cesar vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73347>
- Contreras Chavarria, B., & Matheson Vargas, P. (1984). *Una herramienta para medir Clima Organizacional: Cuestionario De Litwin y Stringer*.
- Cumming, T., Wong, S., & Logan, H. (2021). Early childhood educators' well-being, work environments and 'quality': Possibilities for changing policy and practice. *Australasian Journal of Early Childhood*, 46(1), 50-65. <https://doi.org/10.1177/1836939120979064>
- Dianderas Chávez, C. (2020). *El clima organizacional y el desempeño docente en I.E. Sor Ana de los Ángeles, Callao, Perú, 2020* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47767>

- Elorza Pérez, Haroldo & Medina Sandoval, Juan Carlos. (1999). *Estadística para las ciencias sociales y del comportamiento*. (Segunda). Oxford University.
- Escobar Pérez, J., & Cuervo Martínez, Á. (2008). *Validez de contenido y juicio de expertos: Una aproximación a su utilización*. *Avances en Medición*. 6(1), 27-36.
- Escribano Hervis, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 717-739.
<https://doi.org/10.15517/REVEDU.V42I2.27033>
- Galicia Alarcón, L. A., Balderrama Trápaga, J. A., Edel Navarro, R., Galicia Alarcón, L. A., Balderrama Trápaga, J. A., & Edel Navarro, R. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos: Propuesta de una herramienta virtual. *Apertura (Guadalajara, Jal.)*, 9(2), 42-53.
<https://doi.org/10.32870/AP.V9N2.993>
- García Alvarado, D. (2020). *Clima organizacional y desempeño docente en las unidades educativas "Fe y Alegría", Guayaquil – Ecuador, 2019* [Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
<https://hdl.handle.net/20.500.12672/14576>
- Gorrochategui, N., & Ferreyra, R. (2020). Abordaje de clima organizacional su aplicación en organismos públicos en el marco de la Responsabilidad Social Pública Colombia. *Universidad Santo Tomas*, 410.
- Hernández Mendoza, S., & Duana Avila, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53.
<https://doi.org/10.29057/ICEA.V9I17.6019>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Libro Metodología de la Investigación 6ta edición SAMPIERI (PDF) | Metodologiaecs. En *Book*.
- Hernández Sampieri, R. & Fernández Collado, C. (1988). *Metodología de la investigación* (McGraw-Hill.).
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Editorial Mc Graw Hill Education, Ed.).

- IPEBA. (2013). *Elevar estándares de calidad es el fin de la acreditación*. 1.
<https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2013/10/elcomercio.pdf>
- IPEBA. (2018). *Evaluando la calidad de la gestión de escuelas y CETPRO*.
https://pe.linkedin.com/in/ipeba-per%C3%BA-3422b964?challengeId=AQHhwdte1lkvmQAAAYBd1jbvtVxWge8tPStaJNBVYEvCyO5Qm7qm9zhBoQVy0EqHsg-bN4Wkle-c9wX61PXJyKh-R_bJNHyb1Q&submissionId=cb5a2fd9-d5f7-e816-5800-666bfcaf4009
- Jáuregui, K., & Louffat, E. (2019). *Cultura y clima organizacional. Fundamentos e instrumentos* (Pearson Educación, Ed.). <http://www.ebooks7-24.com/?il=10382>
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and Organizational Climate* (Division of Research graduate school of Business administration Harvard University, Ed.).
- Lozano, A., & Burgos, J. V. (2008). *Tecnología educativa en un modelo de educación a distancia centrado en la persona*. México: Limusa.
- Mamani Limache, D. A., Rivera Briceño, D. M., & Flores González, M. E. (2020). Clima Organizacional y desempeño laboral docente en la Asociación Educativa Adventista de la Misión Peruana del Sur, 2018. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 5(1), 58-75.
<https://doi.org/10.17162/RIVA.V5I1.1282>
- Manterola, C., Grande, L., Otzen, T., García, N., Salazar, P., & Quiroz, G. (2018). Confiabilidad, precisión o reproducibilidad de las mediciones. Métodos de valoración, utilidad y aplicaciones en la práctica clínica. *Revista Chilena de Infectología*, 35(6), Article 6.
<https://www.revinf.cl/index.php/revinf/article/view/325>
- Martínez Ruiz, Héctor., & Méndez Covarrubias, Ma. Alejandra. (2018). *Metodología de la investigación*.
- Mata Solís, L. D. (2019). Diseños de investigaciones con enfoque cuantitativo de tipo no experimental. *Investigalia*. <https://investigaliacr.com/investigacion/disenos-de-investigaciones-con-enfoque-cuantitativo-de-tipo-no-experimental/>

- Mohamad, M., & Mohamed. (2021). Strategic leadership as a mediating variable between organizational climate and quality improvement in higher education. *Malaysian Online Journal of Educational Management*, 9(3). <https://doi.org/10.35741/issn.0258-2724.56.2.50>
- Mondragón Barrera, Mónica Alejandra. (2014). *Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en Fisioterapia*. 8(1), 98-104.
- Morillo Cosme, F. S. (2022). *Liderazgo pedagógico y clima organizacional en la Institución Educativa Artemio del Solar Icochea del distrito de Santa* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54468>
- Niño Rojas, V. M. (2019). Metodología de la Investigación, diseño y ejecución. *Ediciones de la U*, 1-165.
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa—Cualitativa y Redacción de Tesis*. 1-560.
- O'Hara, J., Brown, M., McNamara, G., & Shevlin, P. (2020). The potential, limitations and evaluation of education networks in a monocentric system. *Revista de Investigación Educativa*, 38(1), 33-52. <https://doi.org/10.6018/rie.397201>
- Ortiz Lozano, J. M. & Rúa Vieites Antonio. (2017). Gestión de la Calidad y Diseño Específico de los Procesos de Admisión en el Sistema Universitario Español: Estudio de Caso en una Universidad Privada. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 15(1), 87-106.
- Otero Ortega, A. (2018). Enfoque de Investigación. *Métodos Para El Diseño Urbano - Arquitectónico*, 3.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio Sampling Techniques on a Population Study. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227-232.
- Pérez, M. (2021, mayo 20). *¿Qué es Población? » Su Definición y Significado 2021*. <https://conceptodefinicion.de/poblacion/>

- Quiroz, S. S., Dari, N. L., & Cervini, R. A. (2018). Socioeconomic level and the gap between public and private secondary education in Argentina. The data from PISA 2015. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 16(4), 1-19.
- Ramos Galarza, C. A. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciaAmérica*, 9(3), 1. <https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Ramos Malpica, R. (2018). *El estilo del liderazgo del director y el clima institucional según los estudiantes, docentes de la Especialidad de Computación del VI al X ciclo—2016-II del I.S.P. "José Salvador Cavero Ovalle" Huamanga Ayacucho* [Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10006>
- Rengifo Abanto, J. (2020). *Calidad educativa y clima organizacional de los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos-2018* [Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <http://hdl.handle.net/20.500.14039/4396>
- Rivas Martínez, N. (2021). Gestión educativa y clima organizacional en instituciones educativas públicas de nivel de educación primaria de Huanta – Ayacucho. *Revista Educación*, 19(19). <https://doi.org/10.51440/unsch.revistaeducacion.2021.19.196>
- Rodríguez, D. (2020). Investigación aplicada: Características, definición, ejemplos. *Lifeder*. <https://www.lifeder.com/investigacion-aplicada/>
- Rodríguez Pulido, J., & Artiles Rodríguez, J. (2017). Learning and good practices for Higher Education Institution Management Superior. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 15(1), 129-141. <https://doi.org/10.15366/reice2017.15.1.008>
- Salazar, C., & Del Castillo, S. (2018). *Fundamentos Básicos de Estadística*.
- Santiago, H., & Rodríguez, L. (2018). *Manual de gestión y administración educativa* (cooperativa Editorial Magisterio, Ed.).

Simbron Espejo, S. F., & Sanabria Boudri, F. M. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA*, 6(1).

<https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>

SINEACE. (2016). *Modelo de acreditación para instituciones de Educación Básica*.

Sucasaire Pilco, J. (2021). *Estadística descriptiva para trabajos de investigación: Presentación e interpretación de los resultados*.

<http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2241>

Villalobos Diaz, C. (2020). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa del nivel primario, La Esperanza-La Libertad, 2019* [Universidad César Vallejo].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/45173>

Villón Navarrete, I. P. (2019). *Estándares de calidad educativa y gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa Eugenio Espejo, Santa Elena, Ecuador, 2018* [Universidad César Vallejo]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2934169>

Yáñez Araque, B., Gómez Cantarino, S., Gutiérrez Broncano, S., & López Ruiz, V. R. (2021).

Examining the determinants of healthcare workers' performance: A configurational analysis during covid-19 times. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(11). <https://doi.org/10.3390/ijerph18115671>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Estándares de Calidad Educativa y el Clima Organizacional en la institución educativa César Vallejo de Chancay, Lima 2022							
Autor: Escobar Vara, Eusebio Rommer							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General: ¿Qué relación existe entre estándares de calidad educativa y clima organizacional en la institución educativa César Vallejo de Chancay, Lima 2022?	Objetivo general: Determinar la relación entre estándares de calidad educativa y clima organizacional en la institución educativa César Vallejo de Chancay, Lima 2022.	Hipótesis general: Existe relación entre estándares de calidad educativa y clima organizacional en la institución educativa César Vallejo de Chancay, Lima 2022.	Variable 1: Estándares de Calidad Educativa - SINEACE (2016)				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Problemas Específicos: a) ¿Cuál es la relación entre gestión estratégica y clima organizacional en la institución educativa César Vallejo de Chancay, Lima 2022? b) ¿Cuál es la relación entre formación	Objetivos específicos: a) Establecer la relación entre gestión estratégica y clima organizacional en la institución educativa César Vallejo de Chancay, Lima 2022. b) Establecer la	Hipótesis específicas: a) Existe relación entre gestión estratégica y clima organizacional en la institución educativa César Vallejo de Chancay, Lima 2022. b) Existe relación	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión estratégica 	Conducción institucional. Gestión de la información para la mejora continua. Convivencia y clima institucional.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,	Escala Likert Totalmente en desacuerdo	Baja (20 – 46)
			<ul style="list-style-type: none"> • Formación integral 	Procesos pedagógicos. Trabajo conjunto con las familias y la comunidad. Tutoría para el bienestar de estudiantes.	8, 9,10, 11, 12, 13, 14, 15,	En desacuerdo	
			<ul style="list-style-type: none"> • Soporte, recursos para los procesos pedagógicos. 	Infraestructura y recursos.	16, 17, 18,	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	Alta (43 -.100)
			<ul style="list-style-type: none"> • Resultados 	Verificación del perfil de egresos	19, 20.	De acuerdo Totalmente de acuerdo	

integral y clima organizacional en la institución educativa César Vallejo de Chancay, Lima 2022?	relación entre formación integral y clima organizacional en la institución educativa César Vallejo de Chancay, Lima 2022.	entre formación integral y clima organizacional en la institución educativa César Vallejo de Chancay, Lima 2022.	Variable 2: Clima Organizacional – Litwin y Stringer (1968)				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
c) ¿Cuál es la relación entre soporte-recursos para los procesos pedagógicos y clima organizacional en la institución educativa César Vallejo de Chancay, Lima 2022?	c) Establecer la relación entre soporte-recursos para los procesos pedagógicos y clima organizacional en la institución educativa César Vallejo de Chancay, Lima 2022.	c) Existe relación entre soporte y recursos para los procesos pedagógicos y clima organizacional en la institución educativa César Vallejo de Chancay, Lima 2022.	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura. • Responsabilidad • Recompensa • Riesgos • Relaciones • Cooperación • Estándar • Conflictos • Identidad 	<p>Normatividad dentro de la I.E.</p> <p>Grado de formalidad organizacional.</p> <p>Cumplimiento de obligaciones.</p> <p>Comprensión de las políticas</p> <p>Niveles jerárquicos existentes.</p> <p>Nivel de regulaciones definidas.</p> <p>Autoadministración.</p> <p>Compromiso con el trabajo.</p> <p>Iniciativa personal.</p> <p>Estímulo por un trabajo bien hecho.</p> <p>Reforzamiento positivo</p> <p>Retos en el trabajo.</p> <p>Satisfacción por las relaciones interpersonales.</p> <p>Comprensión de jefes.</p> <p>Cooperación mutua.</p> <p>Rendimiento en el trabajo.</p> <p>Metas explícitas.</p> <p>Normatividad para la gestión de la calidad</p> <p>Acuerdo participativo</p> <p>Consecución de objetivos personales.</p> <p>Vocación por el trabajo</p> <p>Compromiso.</p>	<p>21,</p> <p>22,</p> <p>23,</p> <p>24,</p> <p>25,</p> <p>26,</p> <p>27,</p> <p>28,</p> <p>29,</p> <p>30, 31,</p> <p>32,</p> <p>33, 34,</p> <p>35, 36, 37,</p> <p>38,</p> <p>39,40,</p> <p>41,</p> <p>42,</p> <p>43,</p> <p>44, 45, 46,</p> <p>47,</p> <p>48,</p> <p>49, 50.</p>	<p>Escala Likert</p> <p>Totalmente en desacuerdo</p> <p>En desacuerdo</p> <p>Ni de acuerdo, ni desacuerdo</p> <p>De acuerdo</p> <p>Totalmente de acuerdo</p>	<p>Baja (30 – 69)</p> <p>Media (70 – 109)</p> <p>Alta (110 -. 150)</p>
d) ¿Cuál es la relación entre resultados y clima organizacional en la institución educativa César Vallejo de Chancay, Lima 2022?	d) Establecer la relación entre resultados y clima organizacional en la institución educativa César Vallejo de Chancay, Lima 2022.	d) Existe relación entre resultados y clima organizacional en la institución educativa César Vallejo de Chancay, Lima 2022.					

Anexo 2: Operacionalización de las variables

Operacionalización de la variable 1: Estándares de calidad educativa

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Rangos
Gestión estratégica	Conducción institucional.	1, 2, 3	1) Totalmente en desacuerdo	Baja (20 – 46)
	Gestión de la información para la mejora continua.	4, 5	2) En desacuerdo	
	Convivencia y clima institucional. Procesos pedagógicos.	6, 7 8, 9, 10, 11		
Formación integral.	Trabajo conjunto con las familias y la comunidad.	12, 13	3) Ni de acuerdo, ni desacuerdo	Media (47 – 72)
Soporte y recursos para los procesos pedagógicos	Tutoría para el bienestar de estudiantes.	14, 15	4) De acuerdo	Alta (73 -.100)
	Infraestructura y recursos.	16, 17, 18		
Resultados	Verificación del perfil de egresos	19, 20	5) Totalmente de acuerdo	

Fuente: Adaptado SINEACE (2016)

Operacionalización de la variable 2: Clima organizacional

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Rangos
Estructura	Normatividad dentro de la I.E.	21,	1) Totalmente en desacuerdo	
	Grado de formalidad organizacional.	22,		
	Cumplimiento de obligaciones.	23,		
	Comprensión de las políticas	24,		
	Niveles jerárquicos existentes.	25,		
Responsabilidad	Nivel de regulaciones definidas.	26,	2) En desacuerdo	
	Autoadministración.	27,		
	Compromiso con el trabajo.	28,		
Recompensa	Iniciativa personal.	29,	3) Ni de acuerdo, ni desacuerdo	Baja (30 – 69)
	Estímulo por un trabajo bien hecho.	30, 31		
Riesgos	Reforzamiento positivo	32,	4) De acuerdo	Media (70 – 109)
	Retos en el trabajo.	33, 34,		
Relaciones	Satisfacción por las relaciones interpersonales.	35, 36, 37,	5) Totalmente de acuerdo	Alta (110 - 150)
Cooperación	Comprensión de jefes.	38,		
		Cooperación mutua.	39, 40,	
Estándar	Rendimiento en el trabajo.	41,		
	Metas explícitas.	42,		
	Normatividad para la gestión de la calidad.	43,		
Conflicto	Acuerdo participativo.	44, 45, 46,		
Identidad	Consecución de objetivos personales.	47,		
	Vocación por el trabajo.	48,		
	Compromiso	49,50.		

Fuente: Adaptado Litwin y Stringer (1968)

Anexo 3: Instrumento de medición de las variables

INDICACIONES: Estimado docente, el cuestionario es anónimo y sus posibles respuestas a las preguntas son confidenciales, por lo cual agradezco de antemano su participación y su sinceridad, sus respuestas servirán para identificar fortalezas como debilidades sobre estándares de calidad educativa y clima organizacional.

CONSENTIMIENTO INFORMADO: Declaro haber sido invitado a formar parte de la presente investigación, el cual busca determinar la relación entre calidad educativa y clima organizacional., la cual tomará un tiempo promedio de 20 minutos como máximo, donde la información que se registre será confidencial, y no se pedirá los nombres de los participantes, por ende, las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de los resultados.

VARIABLE 1: ESTANDARES DE CALIDAD EDUCATIVA

Autor (es): Adaptado SINEACE (2016)

En el siguiente cuestionario, se presenta un conjunto de estándares acerca de la calidad educativa según la SINEACE. Cada una de ellas tiene cuatro posibles alternativas de respuesta que debes marcar.

Responde marcando con un aspa (X) dentro del recuadro que corresponda, según la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

- 1) Totalmente desacuerdo. 2) En desacuerdo. 3) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
4) De acuerdo 5) Totalmente de acuerdo

D	Indicadores	N°	Ítem	1	2	3	4	5
Gestión estratégica	Conducción institucional.	01	En su Institución el P.E.I responde en la mejora permanente de los procesos que dan soporte al desarrollo integral, los aprendizajes y la formación integral.					
		02	En su Institución se desarrolla el proyecto curricular con altas expectativas sobre el desempeño de todos sus estudiantes, que orienta el desarrollo de competencias en cada grado y área curricular.					
		03	El equipo directivo ejerce liderazgo pedagógico colaborativo, manteniendo una visión común centrada en la mejora continua, el desarrollo integral y los aprendizajes.					
	Gestión de la información para la mejora continua.	04	En su institución gestiona información sobre la organización y desempeño para planificar, implementar y evaluar mejoras que impacten en el desarrollo institucional.					
		05	En su institución se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
	Convivencia y clima institucional.	06	La institución es acogedora: Contribuye al logro de los objetivos y a las buenas relaciones entre todos los miembros de la comunidad educativa.					
		07	En su institución el personal administrativo atiende las solicitudes con un trato amable, eficiente y eficaz.					

Formación integral	Procesos pedagógicos.	08	En su Institución brindan soporte pedagógico: promueve la innovación, la especialización y actualización disciplinar del equipo docente para que desarrolle las competencias necesarias.						
		09	En su Institución la programación curricular es coherente con el PCI orienta la implementación de intervenciones pedagógicas para el desarrollo y el aprendizaje.						
		10	En su Institución se implementa estrategias pedagógicas coherentes con la programación curricular, generando un clima favorable y acogedor de aula.						
		11	En su Institución se monitorea y evalúa el desarrollo y desempeño de los estudiantes, respecto a las competencias y estándares de aprendizaje.						
	Trabajo conjunto con las familias y la comunidad.	12	En su institución se trabaja de manera organizada con las familias desarrollando estrategias colaborativas que apoyen los aprendizajes y la formación integral.						
		13	En su institución se implementa estrategias de trabajo colaborativo con la comunidad, para contribuir al mejoramiento para el desarrollo de los aprendizajes, la formación integral y de la comunidad.						
	Tutoría para el bienestar de niños y adolescentes	14	En su institución los estudiantes reciben protección, acompañamiento y orientación de acuerdo a sus necesidades socio-afectivas y cognitivas.						
		15	En su Institución se gestiona servicios especializados de atención complementaria en salud, nutrición, psicología, entre otros, para los estudiantes de acuerdo a las necesidades identificadas.						
Soporte y recursos para los procesos pedagógicos	Infraestructura y recursos	16	En su Institución se gestiona la infraestructura para los procesos pedagógicos, respondiendo a las necesidades de toda la comunidad educativa.						
		17	En su Institución se gestiona recursos para potenciar el desarrollo, respondiendo a las necesidades de los estudiantes.						
		18	En su Institución se promueve el desarrollo de capacidades del personal de apoyo y/o administrativo para su mejor desempeño en el soporte al quehacer institucional.						
Resultados	Verificación del perfil de egresos	19	En su institución se implementa mecanismos para evaluar que los estudiantes hayan logrado las competencias definidas en el perfil de egreso establecido en el currículo.						
		20	En su Institución se evidencia mecanismos de seguimiento a egresados.						

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Autor(es): Adaptado Litwin y Stringer (1968).

A continuación, ustedes encontrarán una serie de afirmaciones acerca de la institución educativa en que usted trabaja, frente a cada una de ellas tendrá cuatro alternativas de respuesta que son las siguientes:

- 1) Totalmente desacuerdo. 2) En desacuerdo. 3) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
4) De acuerdo 5) Totalmente de acuerdo

Debe marcar con una x la alternativa que según su opinión describe con más exactitud la situación actual de su institución educativa.

D	Indicadores	N°	Ítem	1	2	3	4	5
Estructura	Normatividad dentro de la I.E.	21	Conozco el reglamento interno con claridad de la I.E.					
	Grado de formalidad organizacional.	22	En esta institución no existen excesivos formalismos (papeleos) para realizar mi trabajo.					
	Cumplimiento de obligaciones.	23	Comprendo claramente cuáles son mis obligaciones en el trabajo y las cumplo en forma oportuna					

	Comprensión de las políticas	24	Comprendo claramente las políticas de la I.E..						
	Niveles jerárquicos existentes.	25	En esta institución educativa se tiene claro los niveles jerárquicos						
	Nivel de regulaciones definidas.	26	Las reglas y trámites facilitan que las nuevas ideas sean tomadas en cuenta						
Responsabilidad	Autoadministración.	27	Siento que hago bien mi trabajo, en consecuencia, no necesito estar verificándolo con mi jefe.						
	Compromiso con el trabajo.	28	Me siento comprometido con mi trabajo.						
	Iniciativa personal.	29	Presento nuevas iniciativas personales en beneficio de la organización						
Recompensa	Estímulo por un trabajo bien hecho.	30	En la institución educativa recibo estímulos por el trabajo bien hecho.						
		31	En la institución educativa los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos.						
	Reforzamiento positivo	32	En la institución educativa recibo más premios que castigos.						
Riesgos	Retos en el trabajo.	33	En la institución educativa todos los días asumo desafíos para alcanzar las metas propuestas.						
		34	En la institución educativa se ha desarrollado porque se arriesgó cuando fue necesario						
Relaciones	Satisfacción por las relaciones interpersonales.	35	Me encuentro satisfecho con las relaciones humanas que existen en esta la institución educativa						
		36	Me siento comprendido por jefes y superiores dentro de esta organización						
		37	El diálogo entre Directivos y Docentes es fluido, claro y preciso de tal manera que permiten coordinar las labores educativas.						
Cooperación	Comprensión de jefes.	38	Considero que en la institución educativa se practica la cooperación mutua entre compañeros						
	Cooperación Mutua.	39	Considero que en la institución educativa se practica el apoyo mutuo entre jefes y subordinados						
		40	Los miembros de la comunidad educativa están organizados en equipos de trabajo por afinidad.						
Estándar	Rendimiento en el trabajo.	41	Tengo claro lo que se espera de mi trabajo en cuanto al nivel de rendimiento						
	Metas explícitas.	42	Las metas organizacionales de la institución educativa son explícitas.						
	Normatividad para la gestión de la calidad.	43	Considero que la implantación de un sistema de gestión de la calidad es lo mejor para mi trabajo						
Conflictos	Acuerdo participativo.	44	Frente a un conflicto soy partidario de solucionarlo rápidamente						
		45	Frente a un conflicto soy partidario de consultarlo con mis jefes						
		46	En la institución educativa se nos alienta para que digamos lo que pensamos, aunque estamos en desacuerdo con nuestros jefes.						
Identidad	Consecución de objetivos personales.	47	Considero que la institución educativa satisface mis objetivos personales						
	Vocación por el trabajo.	48	Lo que hago en la institución educativa es mi vocación						
	Compromiso	49	Fomenta la identidad institucional en sus estudiantes a través de la práctica pedagógica cotidiana.						
		50	Se compromete como parte activa en el fortalecimiento de la imagen institucional de su I.E.						

Anexo 4: Base de datos de la prueba piloto

ALFA DE CRONBACH																	FÓRMULA		DONDE		
Se aplica cuando tu instrumento tiene ítems en valoración likert, es decir con tres o más alternativas de respuestas (nada satisfecho, poco satisfecho, totalmente satisfecho).																	$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$		K= número de ítems s ² = varianza muestral		
																					ÍNDICE DE CONFIABILIDAD
															ALFA	0.944					
ESTÁNDARES DE CALIDAD EDUCATIVA																			Cantidad Items	20	
GESTIÓN ESTRATÉGICA							FORMACIÓN INTEGRAL								SOPORTE Y RECURSOS PARA LOS PROCESOS PEDAGOGICOS			RESULTADOS			
Encuestado	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Suma
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	61
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	2	4	4	4	5	2	77
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	73
6	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	1	59
7	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	70
8	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	69
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	76
10	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	90
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	79
12	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	3	4	4	4	4	76
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
14	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	90
15	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	68
Varianza Individual	0.64	0.55	1.21	0.57	0.27	0.14	0.12	0.78	0.60	0.78	0.31	0.64	0.81	0.46	1.10	0.35	0.21	0.83	0.78	1.17	119.84
12.32																					
Elaborado por ESCOBAR VARA, E. ROMMER																					

Cantidad de ítems o preguntas

Varianza total

Suma de varianzas

ALFA DE CRONBACH

Se aplica cuando tu instrumento tiene ítems en valoración likert, es decir con tres o más alternativas de respuestas (nada satisfecho, poco satisfecho, totalmente satisfecho).

FÓRMULA

DONDE

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K= número de ítems
s²= varianza muestral

INDICE DE CONFIABILIDAD

ALFA

0.944

CLIMA ORGANIZACIONAL

Cantidad Items 30

Encuestado	ESTRUCTURA						RESPONSABILIDAD			RECOMPENSA			RIESGO		RELACIONES			COOPERACIÓN			ESTÁNDAR			CONFLICTOS			IDENTIDAD				Suma
	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	118	
2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	85	
3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122	
4	4	2	5	4	4	4	5	5	5	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	119	
5	4	2	5	5	5	4	5	5	2	3	2	2	4	2	5	5	5	4	4	2	5	2	2	5	4	4	4	5	5	116	
6	1	2	5	2	4	4	4	5	4	1	1	1	4	2	5	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	5	4	101	
7	2	4	5	4	5	4	4	5	3	1	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	112	
8	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	1	2	4	2	2	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	5	5	99	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
10	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	133	
11	4	2	4	4	4	4	4	5	4	3	1	1	4	2	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	113	
12	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	129	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	144	
14	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	137	
15	4	5	5	4	4	4	2	5	4	2	2	2	4	2	2	2	5	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	5	4	103	
Varianza Individual	1.24	1.27	0.26	0.71	0.35	0.29	0.71	0.21	0.55	1.50	1.38	0.95	0.50	1.27	1.07	0.98	0.46	0.64	0.50	1.26	0.31	0.84	0.78	0.64	0.21	0.74	0.55	0.55	0.40	0.24	243.50
21.34																															

Cantidad de ítems o

Varianza total

Suma de varianzas

N	V1					V2									
	V1	D1	D2	D3	D4	V2	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9
1	79	28	32	12	7	103	22	9	12	7	9	12	11	9	12
2	31	32	37	13	9	128	24	12	14	9	15	14	12	12	16
3	76	24	32	12	8	110	22	9	10	8	11	11	11	11	17
4	85	31	34	12	8	122	25	14	8	8	13	12	12	12	18
5	98	35	39	15	9	147	30	15	15	10	15	15	14	13	20
6	94	32	37	15	10	149	29	15	15	10	15	15	15	15	20
7	85	32	34	12	7	111	23	13	8	6	10	12	13	10	16
8	67	24	28	9	6	98	21	13	6	7	4	9	11	10	17
9	38	12	16	6	4	80	17	10	7	4	6	6	8	10	12
10	66	28	27	8	3	110	24	15	3	8	10	10	12	12	16
11	79	29	31	12	7	110	23	10	9	6	12	10	12	12	16
12	77	28	30	11	8	115	24	11	10	7	12	11	12	12	16
13	66	23	26	11	6	110	21	12	9	8	10	12	12	11	15
14	86	34	33	12	7	135	30	15	10	9	15	11	13	13	19
15	77	29	30	12	6	114	26	14	5	9	9	11	11	11	18
16	78	27	32	11	8	120	24	12	12	8	12	12	12	12	16
17	79	28	31	12	8	120	26	12	9	8	12	11	12	13	17
18	54	24	20	6	4	100	18	12	6	8	8	10	12	10	16
19	83	31	31	14	7	134	29	14	12	7	14	15	12	12	19
20	42	12	20	6	4	92	17	12	4	8	8	10	11	7	15
21	59	22	22	12	3	101	18	13	3	6	13	10	10	12	16
22	70	27	28	9	6	112	24	12	7	6	11	12	11	12	17
23	69	25	28	10	6	99	21	11	5	6	8	9	10	11	18
24	76	28	30	12	6	120	24	12	12	8	12	12	12	12	16
25	90	33	37	13	7	133	27	13	11	7	15	15	12	14	19
26	42	12	20	6	4	86	17	12	4	8	6	10	7	7	15
27	82	29	33	13	7	142	29	15	12	8	14	14	15	15	20
28	80	30	31	12	7	114	24	12	5	7	13	13	14	9	17
29	47	18	18	8	3	100	16	13	4	8	9	11	12	11	16
30	71	27	28	10	6	120	23	14	6	9	14	11	12	13	18
31	69	27	27	9	6	118	24	13	7	6	14	15	12	12	15
32	96	34	39	15	8	138	26	15	14	8	15	13	13	15	19
33	73	27	29	10	7	108	24	12	4	7	12	11	12	10	16
34	80	28	33	13	6	118	25	13	10	8	12	12	12	11	15
35	81	30	30	13	8	116	24	13	11	8	12	12	10	8	18
36	80	30	31	12	7	126	26	13	10	9	12	12	13	11	20
37	70	26	29	9	6	101	22	14	7	6	8	4	12	11	17
38	71	25	32	9	5	117	23	15	5	9	12	9	13	12	19
39	78	28	32	12	6	120	22	12	10	9	12	12	12	12	19
40	98	35	40	15	8	150	30	15	15	10	15	15	15	15	20
41	76	26	32	11	7	116	25	13	7	6	12	12	11	13	17
42	70	23	31	10	6	113	22	12	9	6	12	12	12	12	16
43	68	26	28	8	6	111	22	14	6	7	12	10	12	12	16
44	65	23	27	11	4	116	22	14	8	7	12	12	12	11	18
45	80	28	32	12	8	118	24	12	12	8	12	12	12	12	14
46	61	22	25	8	6	85	18	10	6	4	8	9	8	8	14
47	80	28	32	12	8	122	26	14	10	8	12	12	12	12	16
48	77	26	32	12	7	119	23	15	7	8	12	11	12	12	19
49	73	29	30	10	4	116	25	12	7	6	15	10	9	13	19
50	81	29	32	12	8	123	28	15	9	9	12	12	13	11	14
51	77	25	35	10	7	115	24	12	4	7	13	12	12	12	19
52	89	33	35	13	8	120	24	15	5	9	12	13	13	9	20
53	65	22	24	12	7	92	20	10	6	6	12	8	6	10	14
54	80	28	32	12	8	127	28	14	11	8	12	12	12	12	18
55	67	22	29	9	7	116	24	12	9	8	12	11	12	12	16
56	73	24	32	12	5	118	25	13	6	10	12	12	12	10	18
57	86	34	32	12	8	135	29	12	13	9	14	12	13	14	19
58	86	32	36	12	6	115	26	13	6	6	13	12	10	12	17
59	89	31	37	13	8	132	26	12	9	14	14	14	13	12	20
60	92	32	37	14	9	131	27	13	12	9	13	13	13	13	18
61	87	30	35	13	9	136	28	14	13	8	14	13	13	13	20
62	82	31	33	11	7	134	29	11	11	8	15	14	13	14	19

63	68	23	28	11	6	114	23	12	10	6	12	12	12	11	16
64	68	25	30	8	5	121	23	11	6	9	14	13	13	13	19
65	85	29	36	12	8	118	21	12	10	9	12	12	13	12	17
66	80	31	31	11	7	121	25	12	11	7	12	12	12	13	17
67	49	17	21	6	5	33	12	15	7	6	7	9	12	10	15
68	67	24	25	11	7	105	23	12	7	6	12	12	10	8	15
69	70	28	28	10	4	104	20	12	8	4	12	12	12	10	14
70	82	30	32	12	8	123	26	13	11	8	12	12	12	12	17
71	79	28	33	12	6	113	22	13	5	6	12	12	12	12	19
72	76	27	30	11	8	129	28	13	10	9	13	12	13	12	19
73	100	35	40	15	10	144	30	15	11	8	15	15	15	15	20
74	30	33	38	12	7	137	25	13	12	10	15	15	14	14	19
75	68	26	24	12	6	103	26	11	6	6	9	10	10	8	17
76	63	26	28	9	6	108	21	11	6	7	12	12	12	11	16
77	85	34	32	12	7	126	27	14	9	10	13	12	12	13	16
78	57	22	20	9	6	105	23	12	6	8	11	9	12	8	16
79	88	33	33	13	9	125	27	13	10	7	15	13	11	12	17
80	80	28	32	12	8	116	24	12	10	7	12	11	12	12	16
81	66	22	28	10	6	112	25	12	3	10	11	8	14	10	19
82	95	34	37	15	9	137	29	13	13	9	15	13	14	14	17
83	73	26	29	11	7	127	28	14	10	7	15	14	11	11	17
84	56	23	14	13	6	141	28	15	13	9	15	14	13	14	20
85	80	29	30	14	7	122	28	13	8	4	13	13	12	13	18
86	77	32	29	8	8	119	29	11	4	8	13	13	13	10	18
87	85	30	33	13	9	129	26	15	9	9	15	12	13	12	18
88	71	26	27	11	7	104	22	10	9	8	9	10	12	8	16
89	80	28	32	12	8	115	22	14	10	7	12	12	11	11	16
90	81	29	32	12	8	128	28	15	11	8	13	12	12	12	17
91	75	28	30	12	5	121	25	13	8	8	9	13	15	12	18
92	80	28	32	12	8	120	24	12	12	8	12	12	12	12	16
93	78	28	31	12	7	116	25	11	9	7	12	13	10	10	19
94	56	16	21	12	7	33	15	9	9	7	6	12	11	11	13
95	78	28	32	12	6	124	22	14	11	10	12	12	14	12	17
96	94	32	39	14	9	133	28	13	12	9	15	15	15	10	16
97	74	28	32	8	6	117	24	12	5	6	13	14	14	12	17
98	64	22	30	8	4	105	22	10	7	7	11	11	11	10	16
99	83	30	33	13	7	121	25	14	9	9	11	13	12	12	16
100	81	30	32	12	7	128	25	15	9	10	14	11	13	13	18
101	80	28	33	12	7	116	23	12	10	8	12	11	12	12	16
102	84	32	32	12	8	126	26	13	12	8	12	12	12	12	19
103	76	23	32	12	9	114	24	12	12	8	12	12	12	8	14
104	80	28	33	12	7	119	26	13	10	8	11	12	12	11	16
105	62	26	22	8	6	96	20	12	6	8	8	8	12	10	14
106	54	22	20	6	6	96	20	12	6	8	8	8	12	8	14
107	58	22	22	10	4	83	12	10	11	6	9	9	10	8	8
108	88	31	36	14	7	131	28	13	10	8	15	13	13	13	18
109	60	24	22	10	4	98	12	12	12	4	9	9	9	11	20
110	70	25	26	12	7	107	21	13	9	8	10	10	12	8	16

	NÚMERO DE PREGUNTAS	20	7	8	3	2	30	6	3	3	2	3	3	3	3	4
	RESPUESTA MÍNIMA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	RESPUESTA MÁXIMA	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	MÍNIMO	20	7	8	3	2	30	6	3	3	2	3	3	3	3	4
	MÁXIMO	100	35	40	15	10	150	30	15	15	10	15	15	15	15	20
	RANGO	80	28	32	12	8	120	24	12	12	8	12	12	12	12	16
	NIVELES	3	3	3	3	3	3	3	4	5	6	7	8	3	3	3
	INTERVALO	27	9	11	4	3	40	8	3	2	1	2	2	4	4	5
BAREMO	BAJO	20	7	8	3	2	30	6	3	3	2	3	3	3	3	4
		46	15	18	6	4	63	13	5	4	2	4	4	6	6	8
	MEDIO	47	16	19	7	5	70	14	6	5	3	5	5	7	7	9
		72	25	28	10	6	109	21	8	7	4	5	5	10	10	14
		73	26	29	11	7	110	22	9	8	5	6	6	11	11	15
	ALTO	100	35	40	15	10	150	30	15	15	10	15	15	15	15	20

Anexo 6: Cartas

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Justiniano Aybar Huamani

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del **Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación** de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2022 - I, aula 1, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El título de mi proyecto de investigación es: **ESTÁNDARES DE CALIDAD EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVAS CÉSAR VALLEJO DE CHANCAY, LIMA 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.



.....
EUSEBIO ROMMER ESCOBAR VARA
D.N.I 15750718

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Señor: Segundo Sigifredo Pérez Saavedra

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del **Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación** de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2022 - I, aula 1, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El título de mi proyecto de investigación es: **ESTÁNDARES DE CALIDAD EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVAS CÉSAR VALLEJO DE CHANCAY, LIMA 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.



.....
EUSEBIO ROMMER ESCOBAR VARA

D.N.I 15750718

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Señora: Milagritos Rodríguez Rojas

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del **Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación** de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2022 - I, aula 1, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El título de mi proyecto de investigación es: **ESTÁNDARES DE CALIDAD EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVAS CÉSAR VALLEJO DE CHANCAY, LIMA 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.



.....
EUSEBIO ROMMER ESCOBAR VARA

D.N.I 15750718

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Señora: Yolanda Genoveva Zulueta Sánchez

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del **Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación** de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2022 - I, aula 1, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El título de mi proyecto de investigación es: **ESTÁNDARES DE CALIDAD EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVAS CÉSAR VALLEJO DE CHANCAY, LIMA 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.

.....
EUSEBIO ROMMER ESCOBAR VARA

D.N.I 15750718

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

VARIABLE 1: Estándares De Calidad Educativa

SINEACE (2016), Unidad estructurada que describe las expectativas específicas de calidad que las instituciones educativas o programas deben cumplir para obtener la acreditación. Están contenidos en factores que inciden en la calidad de los mismos. Los estándares que se establecen se convierten en un referente de calidad, y en una herramienta de gestión que se ofrece a las instituciones educativas para mejorar su labor y al ciudadano para exigir su derecho de una educación con calidad.

DIMENSIÓN 1: GESTIÓN ESTRATÉGICA

Valora el liderazgo pedagógico en la programación estratégica para determinar el que hacer a nivel institucional, gestionando información, tomar decisiones sobre las mejoras necesarias, implementar las instituciones, mantener un clima saludable; promover el desarrollo inclusivo, logrando aprendizajes y metas institucionales. En la matriz de valoración se considera como factores: dirección institucional; gestión de la información para la mejora continua y la convivencia; clima institucional.

DIMENSIÓN 2: FORMACIÓN INTEGRAL

Evalúan, planifican, implementan procesos pedagógicos, estrategias/mecanismos de empoderamiento docente, apoyo y orientación de tutoría, desarrollo del aprendizaje, formación integral de la comunidad. Se organizan sus estándares en componentes: Proceso educativos; trabajo con las familias y la comunidad; tutoría. Se consideran los factores de desarrollo docente; planificación curricular; implementación de estrategias; monitoreo y evaluación concerniente a procesos pedagógicos.

DIMENSIÓN 3: SOPORTE Y RECURSOS PARA PROCESOS PEDAGÓGICOS

Valora la gestión de infraestructura y recursos diversos, capacidad del personal de apoyo y/o administrativo, aprendizajes formación integral. Considera que la gestión de recursos como estándar de calidad es un conjunto de componentes que apoyan los procesos de aprendizaje educativo, las habilidades esperadas y atienden necesidades de estudiantes y docentes.

DIMENSIÓN 4: RESULTADOS

Valora los logros de las competencias en el perfil de egreso, verificando dicho perfil, la satisfacción de los padres y estudiantes, el seguimiento a los egresados.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

VARIABLE 2: Clima organizacional

Litwin & Stringer (1968), definen que el clima como una característica relativamente estable del ambiente interno de una organización, que es experimentada por sus miembros, que influye su comportamiento y puede ser explicado cuantificando las características de la organización.

DIMENSIÓN 1: Estructura

Está vinculada con las reglas, normas, procesos y procedimientos organizacionales, al igual que las políticas, jerarquías y regulaciones.

DIMENSION 2: Responsabilidad

Es la percepción del individuo sobre el compromiso que tiene con su trabajo, la facultad de tomar decisiones por sí solo, y realizar sus propias exigencias.

DIMENSION 3: Recompensa

Corresponde a los estímulos recibidos por el trabajo bien hecho. Es la medida cuando la organización utiliza más el premio que el castigo.

DIMENSIÓN 4: Riesgo

Concierne al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida cuando la organización promueve retos calculados, a fin de lograr los objetivos propuestos.

DIMENSION 5: Relaciones

Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales, tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

DIMENSIÓN 6: Cooperación

Es el sentimiento sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo.

DIMENSION 7: Estándares

Es el énfasis que pone la organización sobre las normas de rendimiento. Se refiere a la importancia de percibir metas implícitas y explícitas, así como normas de desempeño.

DIMENSION 8: Conflicto

Es el grado con el que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes, y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

DIMENSION 9: Identidad

Es el sentimiento de pertenencia a la organización, elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización

VARIABLE 1: ESTANDARES DE CALIDAD EDUCATIVA

Autor (es): Adaptado SINEACE (2016)

D	Indicadores	N°	Ítem	Instrumento
Gestión estratégica	Conducción institucional.	01	En su Institución el P.E.I responde en la mejora permanente de los procesos que dan soporte al desarrollo integral, los aprendizajes y la formación integral.	Cuestionario con escala Likert Índices: Totalmente desacuerdo. En desacuerdo. Ni de acuerdo, ni desacuerdo. De Acuerdo Totalmente de acuerdo
		02	En su Institución se desarrolla el proyecto curricular con altas expectativas sobre el desempeño de todos sus estudiantes, que orienta el desarrollo de competencias en cada grado y área curricular.	
		03	El equipo directivo ejerce liderazgo pedagógico colaborativo, manteniendo una visión común centrada en la mejora continua, el desarrollo integral y los aprendizajes.	
	Gestión de la información para la mejora continua.	04	En su institución gestiona información sobre la organización y desempeño para planificar, implementar y evaluar mejoras que impacten en el desarrollo institucional.	
		05	En su institución se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	
	Convivencia y clima institucional.	06	La institución es acogedora: Contribuye al logro de los objetivos y a las buenas relaciones entre todos los miembros de la comunidad educative.	
		07	En su institución el personal administrativo atiende las solicitudes con un trato amable, eficiente y eficaz.	
Formación integral	Procesos pedagógicos.	08	En su Institución brindan soporte pedagógico: promueve la innovación, la especialización y actualización disciplinar del equipo docente para que desarrolle las competencias necesarias.	
		09	En su Institución la programación curricular es coherente con el PCI orienta la implementación de intervenciones pedagógicas para el desarrollo y el aprendizaje.	
		10	En su Institución se implementa estrategias pedagógicas coherentes con la programación curricular, generando un clima favorable y acogedor de aula.	
		11	En su Institución se monitorea y evalúa el desarrollo y desempeño de los estudiantes, respecto a las competencias y estándares de aprendizaje.	
	Trabajo conjunto con las familias y la comunidad.	12	En su institución se trabaja de manera organizada con las familias desarrollando estrategias colaborativas que apoyen los aprendizajes y la formación integral.	
		13	En su institución se implementa estrategias de trabajo colaborativo con la comunidad, para contribuir al mejoramiento para el desarrollo de los aprendizajes, la formación integral y de la comunidad.	
	Tutoría para el bienestar de niños y adolescentes	14	En su institución los estudiantes reciben protección, acompañamiento y orientación de acuerdo a sus necesidades socio-afectivas y cognitivas.	
		15	En su Institución se gestiona servicios especializados de atención complementaria en salud, nutrición, psicología, entre otros, para los estudiantes de acuerdo a las necesidades identificadas.	
Soporte y recursos para los procesos pedagógicos	Infraestructura y recursos	16	En su Institución se gestiona la infraestructura para los procesos pedagógicos, respondiendo a las necesidades de toda la comunidad educativa.	
		17	En su Institución se gestiona recursos para potenciar el desarrollo, respondiendo a las necesidades de los estudiantes.	
		18	En su Institución se promueve el desarrollo de capacidades del personal de apoyo y/o administrativo para su mejor desempeño en el soporte al quehacer institucional.	
Resultados	Verificación del perfil de egresos	19	En su institución se implementa mecanismos para evaluar que los estudiantes hayan logrado las competencias definidas en el perfil de egreso establecido en el currículo.	
		20	En su Institución se evidencia mecanismos de seguimiento a egresados.	

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Autor(es): Adaptado Litwin y Stringer (1968).

D	Indicadores	N°	Ítem	Instrumento
Estructura	Normatividad dentro de la I.E.	21	Conozco el reglamento interno con claridad de la I.E.	Cuestionario con escala Likert Índices: Totalmente desacuerdo.
	Grado de formalidad organizacional.	22	En esta institución no existen excesivos formalismos (papeleos) para realizar mi trabajo.	
	Cumplimiento de obligaciones.	23	Comprendo claramente cuáles son mis obligaciones en el trabajo y las cumplo en forma oportuna	
	Comprensión de las políticas	24	Comprendo claramente las políticas de la I.E..	
	Niveles jerárquicos existentes.	25	En esta institución educativa se tiene claro los niveles jerárquicos	
	Nivel de regulaciones definidas.	26	Las reglas y trámites facilitan que las nuevas ideas sean tomadas en cuenta	
Responsabilidad	Autoadministración.	27	Siento que hago bien mi trabajo, en consecuencia, no necesito estar verificándolo con mi jefe.	En desacuerdo Ni de acuerdo, ni desacuerdo De Acuerdo
	Compromiso con el trabajo.	28	Me siento comprometido con mi trabajo.	
	Iniciativa personal.	29	Presento nuevas iniciativas personales en beneficio de la organización	
Recompensa	Estímulo por un trabajo bien hecho.	30	En la institución educativa recibo estímulos por el trabajo bien hecho.	De Acuerdo
		31	En la institución educativa los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos.	
	Reforzamiento positivo	32	En la institución educativa recibo más premios que castigos.	
Riesgos	Retos en el trabajo.	33	En la institución educativa todos los días asumo desafíos para alcanzar las metas propuestas.	Totalmente de acuerdo
		34	En la institución educativa se ha desarrollado porque se arriesgó cuando fue necesario	
Relaciones	Satisfacción por las relaciones interpersonales.	35	Me encuentro satisfecho con las relaciones humanas que existen en esta la institución educativa	
		36	Me siento comprendido por jefes y superiores dentro de esta organización	
		37	El diálogo entre Directivos y Docentes es fluido, claro y preciso de tal manera que permiten coordinar las labores educativas.	
Cooperación	Comprensión de jefes.	38	Considero que en la institución educativa se practica la cooperación mutua entre compañeros	
	Cooperación Mutua.	39	Considero que en la institución educativa se practica el apoyo mutuo entre jefes y subordinados	
		40	Los miembros de la comunidad educativa están organizados en equipos de trabajo por afinidad.	
Estándar	Rendimiento en el trabajo.	41	Tengo claro lo que se espera de mi trabajo en cuanto al nivel de rendimiento	
	Metas explícitas.	42	Las metas organizacionales de la institución educativa son explícitas.	
	Normatividad para la gestión de la calidad.	43	Considero que la implantación de un sistema de gestión de la calidad es lo mejor para mi trabajo	
Conflictos	Acuerdo participativo.	44	Frente a un conflicto soy partidario de solucionarlo rápidamente	
		45	Frente a un conflicto soy partidario de consultarlo con mis jefes	
		46	En la institución educativa se nos alienta para que digamos lo que pensamos, aunque estamos en desacuerdo con nuestros jefes.	
Identidad	Consecución de objetivos personales.	47	Considero que la institución educativa satisface mis objetivos personales	
	Vocación por el trabajo.	48	Lo que hago en la institución educativa es mi vocación	
	Compromiso	49	Fomenta la identidad institucional en sus estudiantes a través de la práctica pedagógica cotidiana.	
		50	Se compromete como parte activa en el fortalecimiento de la imagen institucional de su I.E.	

Anexo 7: Certificado

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ESTANDARES DE CALIDAD EDUCATIVA

N°	DIMENSIONE	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: GESTIÓN ESTRATÉGICA	Si	No	Si	No	Si	No	
01	En su Institución el P.E.I responde en la mejora permanente de los procesos que dan soporte al desarrollo integral, los aprendizajes y la formación integral.	✓		✓		✓		
02	En su Institución se desarrolla el proyecto curricular con altas expectativas sobre el desempeño de todos sus estudiantes, que orienta el desarrollo de competencias en	✓		✓		✓		
03	El equipo directivo ejerce liderazgo pedagógico colaborativo, manteniendo una visión común centrada en	✓		✓		✓		
04	En su institución gestiona información sobre la organización y desempeño para planificar, implementar y evaluar mejoras que impacten en el	✓		✓		✓		
05	En su institución se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	✓		✓		✓		
06	La institución es acogedora: Contribuye al logro de los objetivos y a las buenas relaciones entre todos los miembros de la comunidad educative.	✓		✓		✓		
07	En su Institución el P.E.I responde en la mejora permanente de los procesos que dan soporte al desarrollo	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: FORMACIÓN INTEGRAL	Si	No	Si	No	Si	No	
08	En su Institución brindan soporte pedagógico: promueve la innovación, la especialización y actualización disciplinar del equipo docente para que desarrolle las	✓		✓		✓		
09	En su Institución la programación curricular es coherente con el PCI orienta la implementación de	✓		✓		✓		
10	En su Institución se implementa estrategias pedagógicas coherentes con la programación	✓		✓		✓		
11	En su Institución se monitorea y evalúa el desarrollo y desempeño de los estudiantes, respecto a las competencias y estándares de aprendizaje.	✓		✓		✓		
12	En su institución se trabaja de manera organizada con las familias desarrollando estrategias colaborativas	✓		✓		✓		
13	En su institución se implementa estrategias de trabajo colaborativo con la comunidad, para contribuir al mejoramiento para el desarrollo de los aprendizajes,	✓		✓		✓		
14	En su institución los estudiantes reciben protección, acompañamiento y orientación de acuerdo a sus	✓		✓		✓		
15	En su Institución se gestiona servicios especializados de atención complementaria en salud, nutrición, psicología, entre otros, para los estudiantes de acuerdo a las	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: SOPORTE Y RECURSOS PARA LOS PROCESOS	Si	No	Si	No	Si	No	
16	En su Institución se gestiona la infraestructura para los procesos pedagógicos, respondiendo a las necesidades de toda la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
17	En su Institución se gestiona recursos para potenciar el desarrollo, respondiendo a las necesidades de los	✓		✓		✓		
18	En su Institución se promueve el desarrollo de capacidades del personal de apoyo y/o administrativo para su mejor	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: RESULTADOS	Si	No	Si	No	Si	No	
19	En su institución se implementa mecanismos para evaluar que los estudiantes hayan logrado las competencias	✓		✓		✓		
20	En su Institución se evidencia mecanismos de seguimiento a egresados.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

El instrumento presenta coherencia, pertinencia y consistencia para el estudio.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Aybar Huamani, Justiniano** **DNI: 08822479**

Especialidad del validador: **Metodólogo y temático**

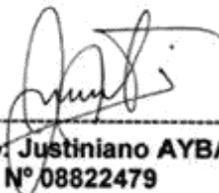
Lima, 27 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Catedrático: Justiniano AYBAR HUAMANI
DNI N° 08822479

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Los ítems planteados si son suficientes para medir las dimensiones

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo** **DNI: 25601051**

Especialidad del validador: **Gestión de la Educación**

Lima, 27 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. PÉREZ SAAVEDRA, Segundo Sigifredo

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **Dra. Rodríguez Rojas, Milagritos** **DNI: 21069112**

Especialidad del validador: **Metodología de la investigación**

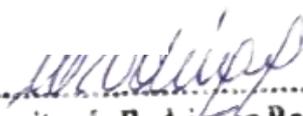
Lima, 31 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dra. Milagritos L. Rodríguez Rojas
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

El instrumento tiene suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Zulueta Sánchez, Yolanda Genoveva** **DNI: 09473340**

Especialidad del validador: **Administración de la Educación**

Lima, 04 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dra. Zulueta Sánchez, Yolanda Genoveva

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
CLIMA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinenc		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Conozco el reglamento interno con claridad de la I.E..	✓		✓		✓		
22	En esta institución no existen excesivos formalismos (papeleos) para realizar mi trabajo.	✓		✓		✓		
23	Comprendo claramente cuáles son mis obligaciones en el trabajo y las cumplo en forma oportuna	✓		✓		✓		
24	Comprendo claramente las políticas de la I.E..	✓		✓		✓		
25	En esta institución educativa se tiene claro los niveles jerárquicos	✓		✓		✓		
26	Las reglas y trámites facilitan que las nuevas ideas sean tomadas en cuenta	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: RESPONSABILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
27	Siento que hago bien mi trabajo, en consecuencia, no necesito estar verificándolo con mi jefe.	✓		✓		✓		
28	Me siento comprometido con mi trabajo.	✓		✓		✓		
29	Presento nuevas iniciativas personales en beneficio de la organización	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: RECOMPENSA	Si	No	Si	No	Si	No	
30	En la institución educativa recibo estímulos por el trabajo bien hecho.	✓		✓		✓		
31	En la institución educativa los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos.	✓		✓		✓		
32	En la institución educativa recibo más premios que castigos.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: RIESGO	Si	No	Si	No	Si	No	
33	En la institución educativa todos los días asumo desafíos para alcanzar las metas propuestas	✓		✓		✓		
34	En la institución educativa se ha desarrollado porque se arriesgó cuando fue necesario	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5: RELACIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
35	Me encuentro satisfecho con las relaciones humanas que existen en esta la institución educativa	✓		✓		✓		
36	Me siento comprendido por jefes y superiores dentro de esta organización	✓		✓		✓		
37	El diálogo entre Directivos y Docentes es fluido, claro y preciso de tal manera que permiten coordinar las labores educativas.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 6: COOPERACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
38	Considero que en la institución educativa se practica la cooperación mutua entre compañeros	✓		✓		✓		
39	Considero que en la institución educativa se practica el apoyo mutuo entre jefes y subordinados	✓		✓		✓		
40	Los miembros de la comunidad educativa están organizados en equipos de trabajo por afinidad.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 7: ESTÁNDAR	Si	No	Si	No	Si	No	
41	Tengo claro lo que se espera de mi trabajo en cuanto al nivel de rendimiento	✓		✓		✓		
42	Las metas organizacionales de la institución educativa son explícitas.	✓		✓		✓		
43	Considero que la implantación de un sistema de gestión de la calidad es lo mejor para mi trabajo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 8: CONFLICTOS	Si	No	Si	No	Si	No	
44	Frente a un conflicto soy partidario de solucionarlo rápidamente	✓		✓		✓		
45	Frente a un conflicto soy partidario de consultarlo con mis jefes	✓		✓		✓		
46	En la institución educativa se nos alienta para que digamos lo que pensamos, aunque estamos en desacuerdo con nuestros jefes.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 9: IDENTIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
47	Considero que la institución educativa satisface mis objetivos personales	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **Dra. Rodríguez Rojas, Milagritos** **DNI: 21069112**

Especialidad del validador: **Metodología de la investigación**

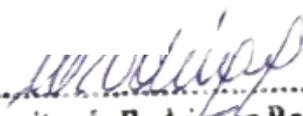
Lima, 31 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dra. Milagritos L. Rodríguez Rojas
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

El instrumento tiene suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Zulueta Sánchez, Yolanda Genoveva** **DNI: 09473340**

Especialidad del validador: **Administración de la Educación**

Lima, 04 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dra. Zulueta Sánchez, Yolanda Genoveva

Anexo 8: Autorización de la I.E.



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	Código Modular: 0245555 - 0
Institución Educativa Pública "Cesar Vallejo" de Chancay	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Walter Custodio Salazar	DNI: 16016146

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Estándares de Calidad Educativa y el Clima Organizacional en la Institución Educativa César Vallejo de Chancay, Lima 2022	
Maestría en Administración de La Educación	
Autor: Eusebio Rommer Escobar Vara	DNI: 15750718

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Chancay, 12 de mayo 2022


 UCV
LIC. WALTER T. CUSTODIO SALAZAR
DIRECTOR

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución . Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD
EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	Código Modular: 0600585
Institución Educativa Pública "Augusto Salazar Bondy" de Chancay	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Ruth Margot Paucar López	DNI: 15985078

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Estándares de Calidad Educativa y el Clima Organizacional en la Institución Educativa César Vallejo de Chancay, Lima 2022	
Maestría en Administración de La Educación	
Autor: Eusebio Rommer Escobar Vara	DNI: 15750718

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Chancay, 15 de junio 2022


Lic. Ruth Margot Paucar López
DIRECTORA
Firma del director (a)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD
EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	Código Modular: 0245621
Institución Educativa Pública 34 de Chancay	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Tomas Jurado Zevallos	DNI: 16007726

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Estándares de Calidad Educativa y el Clima Organizacional en la Institución Educativa César Vallejo de Chancay, Lima 2022	
Maestría en Administración de La Educación	
Autor: Eusebio Rommer Escobar Vara	DNI: 15750718

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Chancay, 08 de junio 2022



Tomas Jurado Zevallos
DIRECTOR
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA 34 DE CHANCAY

Tomas Jurado Zevallos
Director IEP 34

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VALQUI OXOLON JOSE MERCEDES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Estándares de Calidad Educativa y el Clima Organizacional en la Institución Educativa César Vallejo de Chancay, Lima 2022", cuyo autor es ESCOBAR VARA EUSEBIO ROMMER, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 07 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VALQUI OXOLON JOSE MERCEDES DNI: 10743897 ORCID 0000-0003-0849-9080	Firmado digitalmente por: JOSEVALQUI el 09-08- 2022 19:40:48

Código documento Trilce: TRI - 0400277