



INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
SECCIÓN DE POSGRADO

**CALIDAD EDUCATIVA Y EL CLIMA INSTITUCIONAL EN
LA I.E.I “STELLA MARIS” 2018**

PRESENTADA POR

PATRICIA VICTORIA BUSTAMANTE ROMERO

ASESORA

LUZ MARINA SITO JUSTINIANO

TESIS

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE LA CALIDAD, AUTOEVALUACIÓN Y
ACREDITACIÓN**

LIMA – PERÚ

2019



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

La autora sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
SECCIÓN DE POSGRADO**

**CALIDAD EDUCATIVA Y EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA I.E.I.
“STELLA MARIS” 2018**

**TESIS PARA OPTAR
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
GESTIÓN DE LA CALIDAD, AUTOEVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN**

**PRESENTADO POR:
PATRICIA VICTORIA BUSTAMANTE ROMERO**

**ASESORA:
DRA. LUZ MARINA SITO JUSTINIANO**

LIMA, PERÚ

2019

**CALIDAD EDUCATIVA Y EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA I.E.I.
“STELLA MARIS” 2018**

ASESORA Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESORA:

Dra. Luz Marina Sito Justiniano

PRESIDENTE DEL JURADO:

Dr. Vicente Justo Pastor Santiváñez Limas

MIEMBROS DEL JURADO

Dra. Alejandra Dulvina Romero Díaz

Dr. Miguel Luis Fernández Avila

DEDICATORIA

A mi papá, por enseñarme a ser fuerte y constante. No dejando que nada ni nadie me haga cambiar el guion de mi vida, al trazarme metas en mi perfil profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco al grupo de profesionales que lograron orientarme al terminar la presente investigación, la cual tendrá como fin mejorar nuestra práctica pedagógica para lograr una calidad educativa.

ÍNDICE

ASESORA Y MIEMBROS DEL JURADO	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	4
1.1 Antecedentes	4
1.1.1 En el ámbito nacional	4
1.1.2 En el ámbito internacional	7
1.2 Bases teóricas	9
1.2.1 Calidad educativa	9

1.2.2	Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) en Perú	12
1.2.3	Estándares de Calidad Educativa según matriz y rúbricas de evaluación para Instituciones de Educación Básica Regular.	13
1.2.4	Modelos de calidad	14
1.2.4.1	Modelo de Deming	14
1.2.4.2	Modelo de EFQM de Excelencia	16
1.2.4.3	Modelo de Malcolm Baldrige	19
1.2.5	Gestión estratégica: El liderazgo en la conducción institucional	22
1.2.6	Cultura Organizacional	23
1.2.7	Clima institucional	25
1.2.7.1	Importancia del clima institucional	26
1.2.7.2	Tipos de Clima Institucional	27
1.2.7.3	El modelo de Stringer y el clima institucional	28
1.3	Definición de términos básicos	31
	CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	33
2.1	Formulación de las hipótesis principal y derivada	33
2.2	Variables y definición operacional	34
	CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	37
3.1	Diseño metodológico	37
3.2	Diseño muestral	39
3.3	Técnicas de recolección de datos	40
3.4	Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	41
3.5	Aspectos éticos	42
	CAPÍTULO IV: RESULTADOS	43

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	63
CONCLUSIONES	66
RECOMENDACIONES	68
FUENTES DE INFORMACIÓN	70
ANEXOS	74
Anexo 1. Matriz de consistencia	
Anexo 2. Instrumentos para la recolección de datos	
Anexo 3. Fichas de validación de expertos	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Operacionalización de la variable de estudio calidad educativa	34
Tabla 2.	Operacionalización de la variable de estudio clima institucional	35
Tabla 3.	Nivel de error y confianza	39
Tabla 4.	Descripción de la variable calidad educativa	43
Tabla 5.	Descripción de la dimensión gestión estratégica	44
Tabla 6.	Descripción de la dimensión formación integral	45
Tabla 7.	Descripción de la dimensión soporte y recursos para los procesos pedagógicos	46
Tabla 8.	Descripción de la dimensión resultados	47
Tabla 9.	Descripción de la variable clima institucional	48
Tabla 10.	Descripción de la dimensión estructura	49
Tabla 11.	Descripción de la dimensión estándar	50
Tabla 12.	Descripción de la dimensión responsabilidad	51
Tabla 13.	Descripción de la dimensión reconocimiento	52
Tabla 14.	Descripción de la dimensión apoyo	53
Tabla 15.	Descripción de la dimensión compromiso	54
Tabla 16.	Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para una muestra	55
Tabla 17.	Prueba de rho de Spearman entre la calidad educativa y el clima institucional	56
Tabla 18.	Prueba de rho de Spearman entre la calidad educativa y la dimensión estructura	57
Tabla 19.	Prueba de rho de Spearman entre la calidad educativa y la dimensión estándar	58

Tabla 20.	Prueba de rho de Spearman entre la calidad educativa y la dimensión responsabilidad	59
Tabla 21.	Prueba de rho de Spearman entre la calidad educativa y la dimensión reconocimiento	60
Tabla 22.	Prueba de rho de Spearman entre la calidad educativa y la dimensión apoyo	61
Tabla 23.	Prueba de rho de Spearman entre la calidad educativa y la dimensión compromiso	62

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Matriz de evaluación para la acreditación de la calidad de la gestión educativa de Instituciones de Educación Básica Regular	12
Figura 2.	Modelo Deming de la calidad educativa	15
Figura 3.	Composición del modelo EFQM de Excelencia	18
Figura 4.	Modelo de Malcolm Baldrige	21
Figura 5.	Descripción porcentual de la variable calidad educativa	43
Figura 6.	Descripción porcentual de la dimensión gestión estratégica	44
Figura 7.	Descripción porcentual de la dimensión formación integral	45
Figura 8.	Descripción porcentual de la dimensión soporte y recursos para los procesos pedagógicos	46
Figura 9.	Descripción porcentual de la dimensión resultados	47
Figura 10.	Descripción porcentual de la variable clima institucional	48
Figura 11.	Descripción porcentual de la dimensión estructura	49
Figura 12.	Descripción porcentual de la dimensión estándar	50
Figura 13.	Descripción porcentual de la dimensión responsabilidad	51
Figura 14.	Descripción porcentual de la dimensión reconocimiento	52
Figura 15.	Descripción porcentual de la dimensión apoyo	53
Figura 16.	Descripción porcentual de la dimensión compromiso	54

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito determinar de qué manera la calidad educativa se relaciona con el clima institucional en la I.E.I. “Stella Maris” 2018. Según el problema planteado y los objetivos propuestos, el tipo de investigación es básico, de nivel descriptivo y diseño no experimental correlacional transversal, es decir, se analiza la correlación y se determinan las características. Se utiliza la estadística descriptiva para presentar los resultados según análisis de variables y dimensiones en tablas de frecuencias y porcentajes con sus respectivas figuras interpretadas, así como la estadística inferencial para la comprobación de las hipótesis. Finalmente, se llega a la siguiente conclusión: la calidad educativa se relaciona significativamente con el clima institucional en la I.E.I. “Stella Maris” 2018, afirmación formulada en base a las evidencias estadísticas determinadas con el estadígrafo inferencial índice de correlación rho de Spearman en la institución educativa inicial “Stella Maris”.

Calculándose un valor de prueba $p = 0,000$; el cual es altamente significativo.

Palabras clave: Calidad educativa. Clima institucional. Institución educativa

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine how educational quality is related to the institutional climate in the I.E.I. "Stella Maris" 2018. According to the problem posed and the proposed objectives, the type of research is basic, descriptive level and non-experimental cross-correlational design, that is, the correlation is analyzed and the characteristics are determined. Descriptive statistics are used to present the results according to analysis of variables and dimensions in tables of frequencies and percentages with their respective interpreted figures, as well as inferential statistics for hypothesis testing. Finally, the following conclusion is reached: educational quality is significantly related to the institutional climate in the I.E.I. "Stella Maris" 2018, a statement based on the statistical evidence determined with the inferential statistician correlation index Spearman rho in the initial educational institution "Stella Maris".

Calculating a test value $p = 0.000$; which is highly significant.

Keywords: Educational quality. Institutional climate. Educational institution

INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años, el término “calidad” está vigente en el entorno de las instituciones educativas. El concepto de calidad fue utilizado inicialmente en la industria, basado en la expansión de tipo fordista - tayloriano, la cual pretendía tener productos sin ningún defecto, orientando la calidad de los procesos a un mercado globalizado, en el cual buscaba satisfacer a los clientes o a la sociedad con productos y/o servicios en mercados nacionales y/ o extranjeros altamente competitivos.

En la década de 1990, se habló de calidad en el sector educativo, inicialmente en la educación superior por ser este un nivel de formación de la fuerza laboral, posteriormente se hizo lo propio en la educación básica.

La calidad educativa se refiere al logro de metas y objetivos previstos por los docentes y este se obtiene si el alumno aprende lo que debería aprender. Las instituciones educativas que brindan calidad educativa cuentan con recursos necesarios, los utilizan eficientemente e incluyen contenidos valiosos y útiles que responden a los requerimientos necesarios para formar integralmente a los alumnos.

El clima institucional cobra relevancia en diversos entornos organizacionales reconociendo su importancia para un estudio. Según investigaciones elaboradas, el clima institucional es un componente importante en la calidad laboral porque influye en la producción y el progreso de una organización, como lo afirman los investigadores Gibson, J, Ivancevich, J & Donnelly, J (2001), quienes manifiestan que el éxito organizacional depende en gran parte de los recursos humanos (empleados) y estos a su vez, de los planes que existan dentro de las organizaciones para cubrir sus necesidades. De ahí, la importancia de ofrecerles un ambiente de trabajo en el cual se sientan a gusto y motivados para poder dar lo mejor de sí.

Así mismo, sobre el clima institucional se realiza un análisis de un nuevo modelo propuesto por Stringer en su libro “Clima organizacional” (2002) en el cual concluye que el clima organizacional puede ser descrito en términos de 6 dimensiones: estructura, estándar, responsabilidad, reconocimiento, apoyo y compromiso.

En esta investigación se plantea la situación problemática: ¿De qué manera la calidad educativa se relaciona con el clima institucional en la I.E.I. “Stella Maris” 2018? Se plantea la siguiente hipótesis: la calidad educativa se relaciona significativamente con el clima institucional en la referida institución educativa. El método de investigación utilizado fue hipotético-deductivo, del tipo de investigación básico, con un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y el diseño fue no experimental correlacional transversal. La población estuvo constituida por 78 trabajadores de la institución educativa “Stella Maris” que laboran en diferentes áreas como personal docente, auxiliar, personal de servicios complementarios: profesionales del área de nutrición, psicología, terapia de lenguaje, terapia física,

enfermeras, trabajadora social, mantenimiento, vigilancia y administrativos. La muestra fue probabilística aleatoria conformada por 70 trabajadores a quienes participaron de dos cuestionarios, uno para recabar su percepción sobre calidad educativa y el otro para conocer su percepción sobre el clima institucional.

La tesis comprende cinco capítulos, siendo estos los siguientes:

CAPÍTULO I: Contiene el marco teórico, en base a los antecedentes de la investigación (nacional e internacional), las bases teóricas y la definición de términos básicos.

CAPÍTULO II: Constituido por las hipótesis, sus variables y definiciones operacionales.

CAPÍTULO III: Contiene la metodología, el diseño metodológico y muestral, las técnicas de recolección de datos, las técnicas estadísticas para el procesamiento de la información y los aspectos éticos.

CAPÍTULO IV: Se presenta un análisis, comparación e interpretación de los resultados.

CAPÍTULO V: Se realiza una discusión sobre la obtención de los resultados del trabajo de investigación.

Finalmente, se presentan las conclusiones, recomendaciones, las fuentes de información y los anexos.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes

1.1.1. En el ámbito nacional

Milán, B & Vega, N (2012) presentaron la tesis “Clima escolar y su relación con la calidad educativa en la I.E. N.º 3043 ‘Ramón Castilla’ de San Martín de Porres, 2009”. La investigación se realizó con el objetivo de determinar la relación del clima escolar con la calidad educativa.

La investigación fue de tipo descriptivo-explicativo y diseño correlacional. El estudio se realizó con una población conformada por 118 estudiantes, de la cual se seleccionó una muestra conformada por 90 estudiantes, quienes aplicaron un cuestionario compuesto por 40 ítems.

Luego de la recolección y el procesamiento de datos, se contrastó la hipótesis llegando a la siguiente conclusión:

Existe una relación significativa entre el clima escolar y la calidad educativa en la institución educativa N.º 3043 “Ramón Castilla” de San Martín de Porres, 2009.

La conclusión de la investigación entre las variables estudiadas contribuye en la realización de ésta investigación ya que se enfoca en una organización educativa.

Vílchez, J. (2013) presentó la investigación titulada “El clima organizacional y la calidad educativa en las instituciones educativas de Villa El Salvador RED 13 de la UGEL 01, 2012”.

La investigación se presentó con el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y la calidad educativa en las instituciones educativas de Villa El Salvador RED 13 de la UGEL 01, 2012. Es una investigación descriptiva básica de diseño no experimental, transversal y correlacional.

El estudio se realizó con una muestra probabilística, de una población compuesta por docentes de tres instituciones educativas de la UGEL 01 RED 13, en donde se administró dos instrumentos para la recolección de datos, basándose en la escala Likert, los mismos que fueron analizados por la técnica estadística.

El autor obtuvo la siguiente conclusión:

Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y la calidad educativa en las instituciones educativas de Villa El Salvador RED 13 de la UGEL 01, 2012.

La investigación utilizó un instrumento para cada variable en la recolección de datos, el cual sirvió como referente para realizar un mejor análisis.

Fuentes, M. (2016) presentó la tesis titulada “Clima institucional y calidad del servicio educativo en las I.E.P. del nivel inicial del distrito de Chancay 2016”.

La investigación se efectuó con el fin de medir la correlación del clima institucional y la calidad del servicio educativo en las I.E.P. del nivel inicial del distrito de Chancay.

El estudio se realizó con una población de 60 docentes de inicial en el distrito de Chancay. Esta investigación fue de nivel correlacional, corte transversal, diseño no experimental y se utilizó el método hipotético deductivo.

Se logró obtener información acerca de las variables de estudio, mediante la evaluación de sus dimensiones, aplicando los siguientes instrumentos: cuestionario sobre clima organizacional, con 30 ítems en la escala de Likert, y el cuestionario sobre calidad del servicio educativo, con 28 ítems en la escala de Likert. Se aplicaron los instrumentos, se procesó la información y se realizó el procesamiento estadístico.

El autor obtuvo la siguiente conclusión:

La hipótesis de la investigación fue comprobada: el clima organizacional se relaciona significativamente y directamente con la calidad del servicio educativo en las instituciones educativas públicas del nivel inicial del distrito de Chancay 2016.

El autor obtuvo un valor de prueba $p = 0,0069$ con el estadígrafo rho de Spearman, el cual es altamente significativo.

La investigación utilizó el cuestionario con escala de medición de tipo Likert, el cual sirvió como referencia para el desarrollo de la presente investigación.

Paredes, N. (2016) presentó la tesis titulada “Influencia del clima institucional con la gestión pedagógica de la dirección en la institución educativa Nuestra Señora del Rosario de Huancayo 2016”.

Según la investigación, la calidad del clima institucional se relaciona significativamente en la práctica pedagógica exitosa de la dirección en la institución educativa Nuestra Señora del Rosario de Huancayo, es decir, cuando existe mejor nivel de clima organizacional será mejor el nivel de éxito pedagógico.

El estudio se realizó con una muestra de 30 docentes de la institución, con el fin de conocer su opinión acerca de las variables.

Se aplicó, como técnica e instrumento de datos, una encuesta y se logró recoger y medir los resultados. El investigador obtuvo un valor de prueba $p = 0,004$, el cual es altamente significativo.

La investigación nos permite reforzar la hipótesis presentada en la investigación, en la cual se plantea la relación entre calidad educativa y el clima institucional.

1.1.2 En el ámbito internacional

Mosquera, J (2007) presentó su investigación “La actitud del docente en el aula ante el clima institucional en la unidad educativa La Glorieta” en la Universidad de Carabobo, Venezuela, la cual tuvo como objetivos diagnosticar la actitud del docente ante la cultura organizacional de la institución y describir la cultura organizacional que se desarrolla.

El investigador aplicó una encuesta a su muestra que estuvo compuesta por la población docente de la institución educativa “La Glorieta”, localizada en Valencia estado de Carabobo en Venezuela. Los resultados fueron los siguientes: la comunidad educativa debe involucrarse conjuntamente con la institución para crear su propia estructura organizacional donde se incluyan

los estilos de gerencia y desempeño de todo el personal. Se recomienda que el directivo y los docentes tomen actitudes positivas con el fin de mantener una cultura donde los roles asumidos den como resultados trabajos de calidad y el desempeño del docente se presente sin dificultades.

La investigación sirvió de base para dar las recomendaciones pertinentes al Consejo Directivo que lidera la Institución Educativa al obtener los resultados de la presente investigación

Quiñonez, V. (2013) llevó a cabo un estudio titulado “El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (PUCESE)”, cuyo objetivo general fue explicar la influencia del clima institucional y el desempeño laboral de los trabajadores de la mencionada universidad. La investigación fue básica, el nivel descriptivo y diseño experimental.

El autor obtuvo las siguientes conclusiones:

Demostró la veracidad de la siguiente hipótesis: el clima institucional se relaciona directa y significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (PUCESE).

Para conseguir evidencias estadísticas utilizó el estadígrafo inferencial, el índice de correlación rho de Spearman y, con apoyo del programa estadístico SPSS v. 23, a través del uso de la base de datos, obtuvo un valor de prueba $p= 0,0044$, el cual es altamente significativo.

La investigación se tomó como referencia la utilización del estadígrafo inferencial para la presente investigación.

Polanco, C. (2014) realizó una investigación titulada “El clima institucional y la satisfacción laboral en los docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés”, presentada en la Universidad Autónoma de México. Su objetivo general fue describir la relación del clima institucional y la satisfacción en los docentes del INTAE. Utilizó como metodología un enfoque cuantitativo básico, de nivel descriptivo y diseño no experimental correlacional transversal.

El autor obtuvo las siguientes conclusiones:

El clima institucional de la organización está relacionado a la satisfacción laboral en los docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés, por lo tanto, responde a las hipótesis presentadas. El autor obtuvo un valor de prueba $p = 0,0014$ con el estadígrafo rho de Spearman, el cual es altamente significativo.

La investigación mencionada nos refuerza la idea del cumplimiento de la hipótesis planteada en la presente investigación, en la cual relacionamos la calidad educativa con el clima institucional.

1.2 Bases teóricas

1.2.1. Calidad educativa

Inga, M. (2000) refiere que el concepto de calidad se estructura a partir de 1929, con las aportaciones de W. Shewart y E. Deming, quienes desarrollan el control estadístico de procesos en los laboratorios Bell de EE. UU., donde las etapas principales en la evolución de la calidad fueron inspección, control de proceso, control integral de la calidad y calidad total.

En su investigación refiere que hemos superado la etapa donde calidad solamente se refería al control final, sino que el concepto de calidad en la industria y en los servicios ha evolucionado, es decir, actualmente estamos en una etapa de control de calidad en el proceso. Por lo tanto, llegamos a una calidad de diseño que significa no solo corregir o reducir defectos, sino prevenir que estos sucedan.

Aplicando este concepto dentro de las instituciones educativas públicas se puede decir que, si deseamos obtener una calidad educativa propicia, debemos de tener en cuenta el proceso que se ha seguido, tomando las medidas necesarias que nos permitan corregir las acciones que no favorezcan las mejoras en los niveles de calidad.

Actualmente, se está implementando el Currículo Nacional, por lo tanto el sector educativo atraviesa procesos de transformación permanente, que exigen realizar capacitaciones continuas de actualización, permitiendo estar en las condiciones favorables para afrontar las nuevas exigencias del sistema y lograr en nuestro país la deseada calidad educativa, lo cual requiere del compromiso de cada uno de los docentes y la toma de conciencia en la ejecución de sus funciones de manera positiva dentro de un clima institucional favorable.

Murueta, M. (2010) respecto a la calidad educativa indicó que una escuela tendrá más calidad en la medida en que su organización esté dirigida a detectar, impulsar, desarrollar y articular los talentos individuales y colectivos de sus estudiantes y docentes para elevar progresivamente su poder de incidencia intencional sobre la vida social. En reciprocidad, tendrá menor calidad aquella que ignore u obstruya dichos talentos, limitando la

potencialidad de los educandos para participar creadoramente en la vida social”.

Por lo anterior expuesto por el autor, se considera que se logrará la calidad educativa, si las instituciones educativas ponen como eje el aprendizaje creador, productor y no el entrenamiento y la evaluación de competencias abstractas. Es importante considerar el desarrollo de Proyectos de aprendizaje, propuesto en el Currículo Nacional, en el cual incentiva a los estudiantes el aprendizaje partiendo de sus intereses.

Entonces, para lograr la calidad educativa es necesario realizar cambios en el paradigma de la docencia. Es decir, los docentes deben renunciar a ser los vigilantes de los alumnos al exigir que ellos cumplan normas y tareas; contrario a ello, los docentes deben convertirse en propulsores de proyectos sociales que les permitan convocar flexiblemente a sus educandos e integrar sus talentos. Los docentes deben destacar por su capacidad para preguntar, escuchar y comprender los puntos de vista y los intereses de sus alumnos.

Las instituciones educativas deben fomentar nuevas generaciones de creadores con creciente proyección y, por tanto, involucramiento social. En lugar de separar a los estudiantes del mundo real como pretexto para prepararlos para el futuro, deben propiciar su participación inmediata en la vida de la comunidad con una perspectiva cada vez más integral.

Por lo tanto, se requiere de docentes y programas educativos que propicien la creación diversa y la organización colectiva articulando atributos y talentos de los diferentes educandos. Debe erradicarse la tendencia a la homogeneidad y tomar un enfoque creador, articulador y organizador.

1.2.2. Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) en Perú

A través de la ley 28740 se creó en el Perú el SINEACE, el cual es un organismo adscrito al Ministerio de Educación, creado en el 2006.

El SINEACE está conformado por un conjunto de normas y procedimientos integrados y estructurados, encargados de establecer y definir los estándares y criterios para lograr los niveles fundamentales de calidad que deberían brindar las instituciones (públicas o privadas) promoviendo su desarrollo cualitativo.

Asimismo, según la ley 28740, artículo 5 “la finalidad del SINEACE es avalar a la sociedad peruana que todas las instituciones educativas brinden un servicio con calidad. Además, se encomiendan planes de mejora para superar las debilidades identificadas a través del proceso de autoevaluación y evaluaciones externas, optimizando las dimensiones”.

Para la presente investigación, se considera la matriz de autoevaluación proporcionado por el SINEACE, en la cual se exponen los las dimensiones y factores para orientar el logro de la calidad educativa en la institución educativa “Stella Maris”.

Dimensiones	Factores
Gestión estratégica	Conducción institucional Gestión de la información Convivencia y clima institucional
Formación integral	Proceso de enseñanza Trabajo conjunto con la familia y la comunidad Bienestar infantil
Soporte y recursos para los procesos pedagógicos	Infraestructura y recursos
Resultados	Verificación del perfil de egreso

Figura 1. Matriz de evaluación para la acreditación de la calidad de la gestión educativa de instituciones de educación básica regular- SINEACE

Fuente: (Bustamante, 2019)

1.2.3 Estándares de Calidad Educativa según matriz y rúbricas de evaluación para Instituciones de Educación Básica Regular.

Según la matriz y rúbricas de evaluación para Instituciones de Educación Básica Regular: Primer ciclo del nivel de educación inicial (0 a 3 años), propuesta por el SINEACE, considera 18 estándares, los cuales deben ser considerados para el proceso de autoevaluación, los cuales son los siguientes:

En la dimensión 1: Gestión Estratégica:

Factor 1: Conducción Institucional:

Estándar 1: Proyecto Educativo Institucional (PEI).

Estándar 2: Proyecto Curricular Institucional (PCI).

Estándar 3: Liderazgo pedagógico.

Factor 2: Gestión de la Información:

Estándar 4: Información para la toma de decisiones.

Factor 3: Convivencia y clima institucional:

Estándar 5: Clima Institucional.

En la dimensión 2: Formación Integral:

Factor 4: Proceso de enseñanza:

Estándar 6: Desarrollo profesional docente

Estándar 7: Programación curricular

Estándar 8: Implementación de estrategias pedagógicas

Estándar 9: Monitoreo y evaluación del desempeño de niños.

Factor 5: Trabajo conjunto con la familia y la comunidad:

Estándar 10: Trabajo con la familia.

Estándar 11: Trabajo con la comunidad.

Factor 6: Bienestar infantil:

Estándar 12: Salud y protección.

Estándar 13: Servicios de atención complementaria.

En la dimensión 3: Soporte y recursos para los procesos pedagógicos:

Factor 7: Infraestructura y recursos:

Estándar 14: Desarrollo de capacidades del personal de apoyo.

Estándar 15: Gestión de infraestructura.

Estándar 16: Gestión de recursos para el desarrollo y los aprendizajes.

En la dimensión 4: Resultados:

Factor 8: Verificación del perfil de egreso:

Estándar 17: Logro de competencias.

Estándar 18: Seguimiento a egresados.

1.2.4 Modelos de calidad:

1.2.4.1 Modelo de Deming

El modelo de Deming es considerado una estrategia de mejora continua, la cual expone el ciclo PDCA (*plan, do, check, act*) o espiral de mejora continua.

La implementación del ciclo PDCA de Deming permite a las organizaciones una mejora en los servicios y productos, mejorando en forma continua la calidad, optimizando la productividad.

Fases del ciclo de Deming

- **Plan:** (planificar) Se identifican necesidades, se establecen objetivos, se programan actividades y se establecen rúbricas.
- **Do:** (hacer) Se procede a seguir lo planificado, se siguen secuencias y se recaban información y evidencias.
- **Check:** (verificar) Se revisan evidencias, se verifica el cumplimiento y se comprueban resultados.
- **Act:** (actuar) Se analizan los resultados, se identifican oportunidades, se realimentan y se proponen cambios.



Figura 2. Representación esquemática del ciclo de Deming o método PDCA

Fuente: Quesada, G. (2005) El PHVA y las normas ISO 9000. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/el-phva-y-las-normas-iso-9000/>

El modelo de Deming adaptándolo a las instituciones educativas nos permite realizar un proceso de autoevaluación, es decir, nos permite identificar las fortalezas y debilidades que tenga la institución en las diferentes áreas como gestión estratégica, formación integral, soporte y recursos para los procesos pedagógicos y la verificación del perfil de egreso. Luego de la identificación

de las fortalezas y debilidades, se deben utilizar estrategias para mantener nuestras fortalezas institucionales y subsanar nuestras debilidades a través de una planificación de un plan de mejora. El consejo directivo debe verificar el cumplimiento de lo planificado en el plan de mejora y en base a ello, analizar los resultados.

En caso no se logren los objetivos planteados en el plan de mejora para subsanar las debilidades se puede reestructurar un mejor plan de mejora.

Por ello, el ciclo de Deming o método de PDCA es cíclico porque permite en las instituciones educativas realizar planes de mejora continua.

Para lograr los planes de mejora continua en una institución educativa, es necesario la participación de toda la comunidad educativa como personal docente, auxiliar, personal de servicios complementarios: profesionales del área de nutrición, psicología, terapia de lenguaje, terapia física, enfermeras, trabajadora social, mantenimiento, vigilancia, administrativos y padres de familia. Para ello, es necesario generar un clima institucional para el logro de objetivos institucionales.

1.2.4.2 Modelo de EFQM (European Foundation for Quality Management) de Excelencia

Desde 1992, el modelo de EFQM de Excelencia se ha convertido en una herramienta de importante valor para la autoevaluación y mejora de las organizaciones.

La filosofía de este modelo considera que lo que no se mide, no se puede mejorar, es decir, para mejorar la competitividad de una organización es necesario saber dónde está y a partir de ahí, identificar los cambios y las acciones necesarias para avanzar en el camino hacia la excelencia en la

gestión. Con esta filosofía de medición, logran identificar un conjunto de puntos fuertes, para poder potenciarlos, y oportunidades de mejora, en base a las cuales poder definir objetivos, prioridades y tomar decisiones fundamentadas.

Según Membrado, J. (2002) el modelo de Excelencia EFQM se basa en nueve criterios: los cinco primeros son “Facilitadores” (lo que las organizaciones realizan) y los cuatro últimos son “Resultados” (lo que las organizaciones logran).

Criterio 1: Liderazgo: se refiere al comportamiento de los líderes para desarrollar y dar facilidades al cumplimiento de la misión y visión, basándose en valores y lograr alcanzar los objetivos propuestos a largo plazo.

Criterio 2: Política y estrategia: referido a la forma cómo la organización implanta la misión y visión a través de una estrategia centrada en los grupos de interés, apoyada por políticas, planes, objetivos, metas y procesos principales.

Criterio 3: Personas: describe cómo la organización gestiona, desarrolla y aprovecha el conocimiento y potencial de las personas en forma individual y en equipo; y cómo planifica estas actividades en apoyo de su política y estrategia y del eficaz funcionamiento de sus procesos.

Criterio 4: Alianzas y recursos: considera la planificación y gestión de la organización a través de sus alianzas externas y sus recursos internos en apoyo de su política y estrategia y del eficaz funcionamiento de sus procesos.

Criterio 5: Procesos: describe cómo diseña, gestiona y mejora la organización sus procesos para apoyar su política y estrategia, satisfaciendo plenamente las necesidades de sus clientes.

Criterio 6: Resultados en los clientes: referidos a los logros obtenidos en relación con sus clientes externos.

Criterio 7: Resultados en las personas: consideran los logros alcanzados en la organización en relación con las personas que la conforman.

Criterio 8: Resultados en la sociedad: referentes a los logros alcanzados en la organización para la sociedad.

Criterio 9. Resultados clave: consideran los logros alcanzados en la organización con relación al rendimiento planificado.



Figura 3. Composición del modelo EFQM
Fuente: (Bustamante, 2019)

El modelo de EFQM (European Foundation for Quality Management) de Excelencia permite ser un modelo orientador en las instituciones educativas para lograr calidad educativa, considerando la interacción de los criterios

como el liderazgo del consejo directivo; la organización de las políticas y estrategias, basándose en los objetivos institucionales; el reconocer, potenciar los conocimientos del capital humano que trabaja en las instituciones educativas; el uso adecuado de los recursos internos que cuenta y la gestión y organización a través de las alianzas con la comunidad; los procesos y resultados obtenidos respecto a los aprendizajes de los alumnos; los resultados obtenidos referentes a la conformidad de los trabajadores que laboran en la institución educativa; los resultados obtenidos a nivel de la sociedad y la medición de los logros alcanzados en la organización. Asimismo, para que una institución educativa utilice como modelo orientador a la calidad educativa debe fomentarse un adecuado clima institucional para comprometer a todos los agentes que intervienen en el proceso educativo.

1.2.4.3 Modelo de Malcolm Baldrige

El modelo Malcolm Baldrige surgió en la década de 1980, en respuesta del gobierno de los Estados Unidos a los avances de las organizaciones japonesas. Este modelo es un proceso mediante el cual una organización autoevalúa su gestión, para identificar sus fortalezas y oportunidades de mejoramiento. A partir de estas distinciones aplica planes de mejora que permiten aumentar los niveles de calidad de sus prácticas, en búsqueda de la excelencia.

El modelo Malcolm Baldrige se basa en los logros y mejoras de los siguientes criterios:

Criterio 1: Liderazgo: examina cómo los líderes de la organización guían y sostienen la misma.

Criterio 2: Planificación estratégica: reconoce cómo la organización desarrolla los objetivos estratégicos y los planes de acción. Asimismo, cómo estos son modificados en caso lo requiera.

Criterio 3: Enfoque en el cliente y el mercado: examina cómo la organización establece las necesidades, expectativas y preferencias de los clientes y mercados. Asimismo, mide cómo la organización construye las relaciones con los clientes y determina los factores que permiten la satisfacción, fidelización y retención del consumidor.

Criterio 4: Medida, análisis y gestión del conocimiento: se encarga de reconocer cómo la organización selecciona, recoge, analiza, dirige y mejora sus datos e información basados en el conocimiento. Además, evalúa cómo la organización revisa su desempeño.

Criterio 5: Enfoque en los recursos humanos: se encarga de medir los sistemas de trabajo de la organización y el aprendizaje de los empleados y la motivación, permitiendo a todos los empleados desarrollar y utilizar su completo potencial en alineación con los objetivos generales de la organización, la estrategia y los planes de acción. De la misma forma, reconoce los esfuerzos de la organización para crear y mantener un entorno de trabajo y un clima de apoyo a los empleados que lleven a la excelencia del desempeño y a un personal y organizativo.

Criterio 6: Gestión por procesos: se encarga de examinar los aspectos clave del proceso de gestión de la organización, incluyendo procesos claves de los productos y servicios .

Criterio 7: Resultados: se encarga de evaluar el desempeño de la organización y su mejora en todas las áreas clave: resultados del y servicio, satisfacción de los

clientes, resultados financieros y de mercado, resultados de los recursos humanos, resultados operativos, y liderazgo y responsabilidad social. Los niveles del desempeño se examinan en relación a la competencia y a otras organizaciones que proporcionan productos y servicios similares.

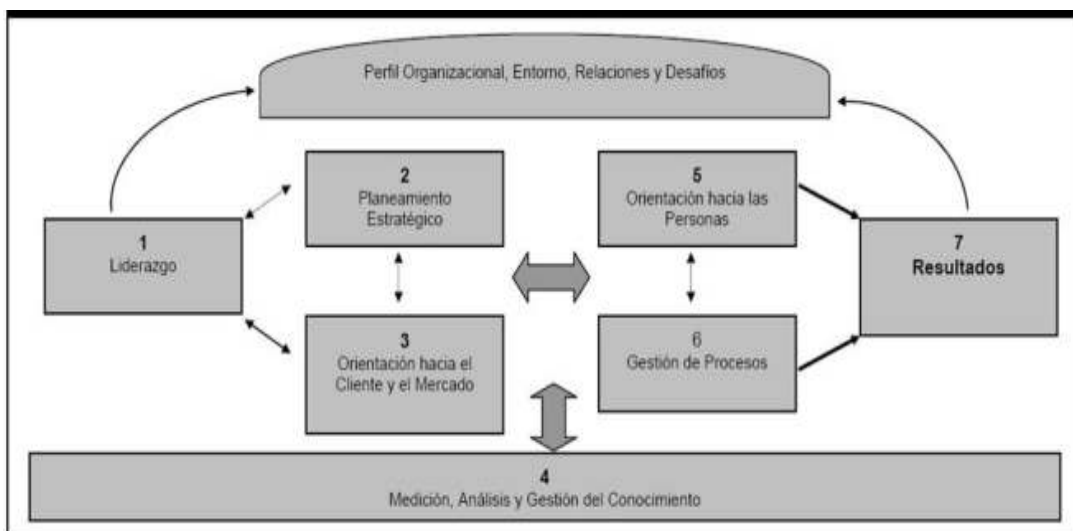


Figura 4. Modelo de Malcolm Baldrige

Fuente: ISOTools (2015) Plataforma tecnológica para la gestión de la excelencia. Recuperado de <https://www.isotools.org/2017/02/22/indicadores-modelo-excelencia-la-gestion-malcolm-baldrige/>

El modelo de Malcolm Baldrige permite ser un modelo orientador en las instituciones educativas para lograr calidad educativa, partiendo del perfil de la institución a través de un diagnóstico situacional, el cual logrará establecer en los líderes una orientación a la dirección estratégica para dirigir, responder y gestionar el desempeño, basándose en los resultados obtenidos en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Las medidas y los indicadores del desempeño de la institución deben ser la base sobre las que se debe construir las estrategias para el logro de la mejora continua de la institución educativa. Estas estrategias deben estar relacionadas con los procesos y con los recursos. De este modo, se conseguirá una mejora en el desempeño general de la organización y la satisfacción de la comunidad educativa.

1.2.5 Gestión estratégica: El liderazgo en la conducción institucional

Santivañez, V. (2017) en el artículo “ El reto de formar profesores - líderes del siglo XXI” de la revista Cultura refiere que el liderazgo puede manifestarse en todos los ámbitos de la vida, por lo tanto todos somos capaces de ser líderes y para lograrlo , solo debemos saber desarrollarlo .

Debido a los constantes cambios y exigencias de una sociedad, un líder debe caracterizarse por ser creativo, enérgico, innovador, capaz de trabajar en equipo motivando a sus compañeros, es decir capaz de influenciar y ejercer un impacto en uno o en grupo de personas.

Para desarrollar las destrezas de un líder, es necesario realizar un proceso de autorreflexión, el cual principalmente consiste en lo siguiente:

- Reconocer nuestras fortalezas y debilidades, para trabajar en ellas y superarlas. Así mismo, reconocer la visión de lo que quiero lograr para mantenernos motivados.
- Reconocer la función que tengo en el mundo y que influencia deseo tener.
- Capacidad de innovación constantemente debido a las exigencias de los nuevos siglos.
- Mantener un trato de amor y generosidad con las demás personas.
- Fortalecerme yo mismo y fortalecer a los demás con aspiraciones audaces.

En el factor conducción institucional, de la dimensión gestión estratégica (matriz y rubricas de evaluación para Instituciones de Educación Básica Regular del SINEACE), para el logro de la calidad educativa es necesario

que el Consejo Directivo considere iniciar el proceso de autorreflexión, permitiéndoles influir de forma adecuada a los miembros que laboran en la Institución Educativa. Considerando lo expuesto, es posible desarrollar líderes en todos los miembros que conforman una Institución Educativa. Para ello, es importante empoderarlos de las funciones que desarrollan para lograr que sus funciones se realicen de forma eficiente.

1.2.6 Cultura Organizacional:

La visión general de cultura:

“La cultura es la personalidad de una sociedad e incluye ideas abstractas, como valores y cuestiones éticas y objetos materiales y servicios, como automóviles, ropa, comida, arte y deportes, que son productos de la sociedad. En otras palabras la cultura es la acumulación de significados, rituales, normas y tradiciones compartidos por los miembros de una organización o sociedad” (Solomon, 2013)

El término cultura utilizado en la presente investigación está referido al conjunto, la cultura se la va asimilando en forma sistemática y continúa. En los miembros que conforman una organización se va dando de forma natural y espontánea, en este proceso, por lo cual juega mucho el inconsciente de las personas, ya que a muchos, en un principio pueden rechazan o juzgar ciertas costumbres o comportamientos de su grupo y se proponen no hacer uso de ellos, sin embargo, terminan inconscientemente repitiendo los mismos patrones.

Cultura organizacional:

Según Llanos, E (2016) considera que la cultura organizacional es la

personalidad de una organización, es decir es el conjunto de características que le proporcionan su propia identidad y le permite diferenciarse de las otras, puede influenciar de manera positiva y negativa en la organización, por lo cual es importante reconocerlas para abordarlo de manera pertinente y superar dificultades que afecten a la misma.

La cultura de una organización, va a permitir crear una imagen en los diferentes grupos de interés, entre ellos el cliente.

El comportamiento como reflejo de la cultura organizacional:

La conducta o las actitudes de los miembros que conforman la organización, y la interacción con los demás, son consideradas también como el comportamiento organizacional. Esta interacción, es la que permite que exista un intercambio e influencia mutua entre los miembros, la cual puede ser positiva o negativa, por ello las características de la personalidad y la cultura de los miembros de una organización va a influenciar y se va a ver influenciada en la cotidianidad y va a trascender los límites de la empresa traspasando hacia los clientes externos de la organización.

Como se ha mencionado, la cultura es la personalidad de una organización, la actitud o comportamiento de los miembros que conforman la organización vendría a ser la manifestación de esta, aquello que se evidencia desde el primer momento. Es fundamental una buena actitud ya que esta se va a reflejar en cada uno de nuestros actos y, por lo tanto es la que llega al cliente.

Actualmente, las organizaciones priorizan el cumplimiento de estándares de calidad para que logren una adecuada posición en el mercado. Las

organizaciones buscan un valor agregado y un elemento diferenciador con la competencia. Así mismo, los modelos de calidad consideran importante el involucramiento del personal de las organizaciones, es decir no sólo quiere lograr la satisfacción del cliente externo sino también de los cliente interno (grupos de interés). Por lo tanto, es necesario desarrollar una cultura que permita plasmar los procesos de cambio e innovación en las organizaciones

1.2.7 Clima institucional

De acuerdo al investigador, Martin, B. (2000), “El clima institucional es el ambiente generado en las instituciones educativas a partir de las vivencias de situaciones cotidianas de los miembros que conforman las escuelas. El ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador expresado en las relaciones personales y profesionales”.

Por lo tanto, según lo expuesto por el investigador, el clima institucional es el entorno generado por los miembros que trabajan en una institución educativa. Un adecuado clima institucional hace viable el logro de la visión, misión y objetivos institucionales; un inadecuado clima arruina el ambiente de trabajo, generando situaciones de malestar, conflicto y bajo rendimiento laboral en los colaboradores.

El clima institucional en un ambiente educativo es la forma cómo el consejo directivo dirige a sus trabajadores que la componen y cómo estos perciben su medio ambiente de trabajo, lo cual no solo influye en su conducta, sino también en el rendimiento y resultados de la organización, es decir, en el cumplimiento de objetivos personales.

Las condiciones para que exista un buen clima institucional. Schein (2009) propone 5 condiciones necesarias en beneficio del clima deseable en una institución educativa:

1. Fomentar una comunicación eficaz.
2. Incentivar la creatividad y flexibilidad para efectuar cambios necesarios.
3. Fomentar la identificación y compromiso institucional.
4. Generar un clima interno de apoyo y libre de amenazas.
5. Reestructurar la organización, de acuerdo a los cambios sociales y políticos, logrando mantener el logro de objetivos institucionales.

Por lo expuesto, para generar un clima institucional adecuado es necesario iniciar y mantener una comunicación eficaz, es decir, una comunicación correcta y responsable con todos los que trabajan en la institución educativa, haciendo el uso adecuado de todos los elementos y canales de la comunicación. Asimismo, es importante involucrarlos e impulsar la creatividad en los miembros que trabajan en las instituciones para generar cambios en la creación de planes de mejora en la identificación institucional y el compromiso en la ejecución de las mejoras.

Uno de los objetivos que debe encontrarse en los planes estratégicos es mejorar las percepciones del entorno del clima institucional de los miembros que trabajan en las instituciones educativas. Por lo tanto, los directivos deben de trazar como objetivo principal generar un clima saludable, a través de un eficaz cumplimiento de sus funciones como directivo.

1.2.7.1 Importancia del clima institucional

Es importante realizar un diagnóstico del clima dentro de una organización, que permite identificar las áreas claves que están retrasando la producción,

reduciendo la eficacia y que puedan generar costos inesperados en un futuro para la misma.

Para Márquez (2001), es importante la información ya que permite comprobar que el clima organizacional influye en el comportamiento manifiesto de los miembros que trabajan en la Institución, a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y el rendimiento profesional entre otros.

El estudio del clima organizacional es una herramienta para examinar críticamente la organización y sus empleados, logrando orientarlos para generar mayores niveles de desempeño.

1.2.7.2 Tipos de clima Institucional

El conjunto de todas las interacciones de las relaciones humanas van modelando una especie de ambiente institucional en el cual se podrá caracterizar por su afecto y calidez, cohesión y unidad; o por otro lado, por su artificialidad e indiferencia o por sus conflictos y divergencias.

Según Martin, B. (2000) propone dos tipos de clima organizacional o institucional:

Clima de tipo autoritario

Sistema I:

Autoritarismo explotador: Se caracteriza por la falta de confianza del Consejo Directivo con los colaboradores. Por lo tanto, la mayor parte de las decisiones y de los objetivos institucionales son realizados por los Directivos.

Sistema II:

Autoritarismo paternalista: Es aquél en el que el Consejo Directivo tiene una confianza flexible en los empleados. Por lo tanto, la mayor parte de las

decisiones es realizada por los Directivos, pero algunas se toman en los escalones inferiores.

Clima de tipo participativo

Sistema III:

Consultivo: Se caracteriza por la confianza que tiene el Consejo Directivo con sus colaboradores. Por lo tanto, la política y las decisiones se toman generalmente por los Directivos pero se permite a los colaboradores que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores.

Sistema IV:

Participación en grupo: El Consejo Directivo tiene plena confianza en sus colaboradores. Por lo tanto, los procesos de toma de decisiones están dispersos en toda la organización, y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación se realiza en forma lateral.

Los colaboradores se muestran motivados por la participación por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza entre los miembros del Consejo Directivo y colaboradores.

1.2.7.3 El modelo de Stringer y el clima institucional

Los investigadores Litwin y Stringer(1968), realizaron un estudio experimental denominado "Motivación y clima organizacional" para comprobar la influencia del estudio de liderazgo del clima organizacional sobre la motivación y la conducta de los miembros de la organización, es decir estos investigadores realizaron una investigación para explorar el rol

del líder y la forma como el mismo creaba condiciones de trabajo a los demás individuos bajo las manifestaciones de necesidades desarrolladas por Mc Clelland en su teoría de las motivaciones . La teoría de motivación que mejor describe los fenómenos que surgen en el ambiente de trabajo señala tres fuentes principales de energía motivadora: la necesidad de logro, la necesidad de afiliación y la necesidad de poder. Estas tres necesidades son centrales para los pensamientos y sentimientos de las personas en el trabajo. El modelo es un intento de facilitar la medición de aquellos factores ambientales que influyen sobre la motivación a través de una serie de dimensiones cuantificables que conforman el clima como una totalidad.

Litwin y Stringer intentaron analizar y definir diferentes dimensiones del clima organizacional, que influyen en la conducta motivada. Estas dimensiones van a describir la situación organizacional, permitiendo diferenciarlas y analizarlas. Las dimensiones son: estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, apoyo, estándar, conflictos e identidad.

La teoría del clima organizacional de Stringer (2002), es una revisión de la anterior teoría de clima propuesta por Litwin y Stringer en (1968).

El nuevo modelo propuesto por Stringer en su libro "Clima Organizacional" (2002) rectifica la situación anterior al adaptar la investigación sobre el clima organizacional, y más aún, al demostrar la relevancia que tienen las prácticas administrativas de las organizaciones en la realidad .

El modelo de Stringer (2002) considera que el clima determina el desempeño de una organización. "El clima influye en el desempeño porque

está directamente relacionado con la motivación, la cual, es, la energía que pone la gente en su trabajo”. Por otro lado Stringer (2002) señala que los líderes de las organizaciones crean y dirigen la energía motivacional que obliga a las personas a actuar. Ciertas prácticas de liderazgo afectan los sentimientos, las motivaciones y los comportamientos de las personas, por lo tanto el liderazgo crea cierta atmosfera o clima en la organización y éste influye en el desempeño de la organización.

El modelo de Stringer (2002) concluye que el clima organizacional puede ser descrito en términos de seis dimensiones:

1. **Estructura.** Señala la percepción que los trabajadores tienen de estar bien organizados y de tener una clara definición de sus roles y responsabilidades.
2. **Estándar.** Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone la organización sobre las normas de rendimiento y el grado de orgullo que los empleados tienen al hacer buen trabajo.
3. **Responsabilidad.** Refleja el sentimiento que tienen los empleados de ser sus propios jefes y de tener autonomía en sus decisiones
4. **Reconocimiento.** indica el sentimiento que tienen los empleados de ser recompensados por el trabajo bien hecho. Medida que tiene la organización en usar más el premio que el castigo.
5. **Apoyo.** Refleja el sentimiento que tienen los empleados de confianza y ayuda mutua que existe dentro de los grupos de trabajo.
6. **Compromiso.** Señala el sentimiento de pertenencia a la organización por parte del empleado y de su grado de compromiso con las metas de la organización.

1.3 Definición de términos básicos

Calidad educativa. Nivel óptimo de formación que toda persona debe lograr para que esté preparada ante los desafíos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y aprender a lo largo de toda la vida.

SINEACE. Es el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, el cual asegura la calidad educativa en las instituciones educativas peruanas.

Clima institucional. Percepción que el colaborador tiene de las estructuras y procesos que acontecen en el contexto donde labora. Representa al contexto de trabajo propio de la organización. Dicho contexto influye directamente en la conducta y el comportamiento de los colaboradores.

Estructura. Noción que tienen los colaboradores de la institución sobre la cantidad de trámites, normas, procedimientos, etc. los cuales deben de enfrentarse constantemente en el progreso de su trabajo.

Estándar. Percepción de los colaboradores sobre la importancia que considera la organización respecto a las normas de rendimiento.

Responsabilidad (*empowerment*). Impresión de los colaboradores de la organización respecto a su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo.

Reconocimiento. Es la percepción de los colaboradores respecto a la recompensa recibida por el trabajo adecuadamente realizado.

Apoyo. Es la impresión de los colaboradores de la organización sobre la presencia de un ánimo de ayuda por parte de los miembros del consejo

directivo y/o de otros compañeros trabajadores de la misma área.

Compromiso: Es conocer la percepción de los colaboradores respecto a su sentir de pertenencia en la organización. El compromiso es un componente clave e importante en un conjunto de trabajo.

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación de hipótesis principales y derivadas

2.1.1. Hipótesis principal:

La calidad educativa se relaciona significativamente con el clima institucional en la I.E.I. “Stella Maris” 2018.

2.1.2. Hipótesis derivadas:

- La calidad educativa se relaciona significativamente con la estructura en la I.E.I. “Stella Maris” 2018.
- La calidad educativa se relaciona significativamente con el estándar en la I.E.I. “Stella Maris” 2018.
- La calidad educativa se relaciona significativamente con la responsabilidad en la I.E.I. “Stella Maris” 2018.
- La calidad educativa se relaciona significativamente con el reconocimiento en la I.E.I. “Stella Maris” 2018.
- La calidad educativa se relaciona significativamente con el apoyo en la I.E.I. “Stella Maris” 2018.
- La calidad educativa se relaciona significativamente con el compromiso en la I.E.I. “Stella Maris” 2018.

2.2. Variables y definición operacional

Tabla 1. Operacionalización de la variable de estudio calidad educativa

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Instrumentos	Escala	Estadístico
V1 Calidad educativa	Gestión estratégica	Conducción institucional	1, 2, 3	Cuestionario	Escala de Likert	Correlación Rho Spearman SPSSV.22
		Gestión de la información	4			
		Convivencia y clima institucional	5			
	Formación integral	Proceso de enseñanza	6, 7, 8, 9			
		Trabajo conjunto con la familia y la comunidad	10, 11			
Soporte y recursos para los procesos pedagógicos	Bienestar infantil	12, 13				
		Infraestructura y recursos	14, 15, 16			
	Resultados	Verificación del perfil de egreso	17, 18			

Fuente. Bustamante (2019) Calidad educativa y el clima institucional en la I.E.I. "Stella Maris" 2018

Tabla 2. Operacionalización de la variable de estudio clima institucional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos	Escala	Estadístico
V2 Clima institucional	Estructura	Funciones definidas	1	Cuestionario	Escala de Likert	Correlación Rho Spearman SPSSV.22
		Conocimiento del jefe inmediato	2			
		Conocimiento de las políticas de la institución	3			
		Conocimiento de la estructura organizativa	4			
		Duración de los procesos burocráticos	5			
	Estándar	Perspectiva del jefe inmediato ante errores	6			
		Nivel de confianza entre compañeros	7			
		Ayuda entre compañeros	8			
		Reconocimiento al factor humano	9			
	Responsabilidad	Supervisión	10			
		Iniciativa	11			
		Excusas al cometer errores	12			

	Reconocimiento	Recompensa según su desempeño	13			
		Sanciones ante errores	14			
	Apoyo	Confianza entre trabajadores	15			
		Importancia del factor humano	16			
		Apoyo del personal ante un trabajo difícil	17			
		Relación de productividad con estado anímico	18			
	Compromiso	Orgullo de su propio desempeño	19			
		Sentimiento de pertenencia	20			
		Lealtad	21			
		Intereses en común	22			

Fuente. Bustamante (2019) Calidad educativa y el clima institucional en la I.E.I. "Stella Maris" 2018

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

a. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo básico. Al respecto Carrasco, S. (2006) indicó que “este tipo de investigación tiene como objetivo ampliar y profundizar los conocimientos existentes sobre la realidad”.

b. Nivel de investigación

La investigación es de nivel descriptivo-correlacional. Al respecto Yuni, J. y Urbano C. indicaron que “se encarga de lograr conocer la relación establecida entre las variables en estudio”.

c. Método de la investigación

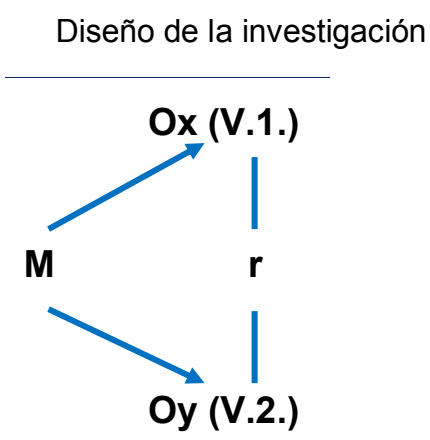
El método general usado en la investigación fue el hipotético deductivo, el cual es el camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica. Al respecto Bernal, C. (2006) manifestó que “este método es una manera que parte de las aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o aceptar tales

hipótesis, logrando de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos”.

El método estadístico fue para el análisis descriptivo basado en la frecuencia y porcentajes y para el análisis inferencial de los datos la prueba de confiabilidad Kuder & Richardson KR_{20} , la prueba de normalidad con el estadígrafo Kolmogorov-Smirnoff por tratarse de una muestra mayor a 50 sujetos y para la prueba de hipótesis usamos el coeficiente de correlación rho de Spearman.

d. Diseño de la investigación

La investigación tuvo un diseño no experimental de corte transversal, el cual se muestra en el siguiente esquema.



Donde:

M: es la muestra

X: variable (1): calidad educativa

Y: variable (2): clima institucional

r: correlación entre variables

e. Enfoque de la investigación

El enfoque de la investigación fue cuantitativo. Según Valderrama (2014), “la cuantificación de una o más variables busca hechos

mediante las relaciones establecidas, proporcionando un entendimiento del fenómeno al que se hace referencia de estudio”.

3.2 Diseño muestral

La población está conformada por 78 colaboradores de la institución educativa inicial “Stella Maris”, en el distrito de La Perla-Callao. Para obtener el tamaño de la muestra se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \times p \times q}$$

Fórmula para calcular el tamaño de la muestra

Donde:

N = Tamaño de la población = 78

Z = Nivel de confianza = 99

p = Probabilidad de éxito o proporción esperada = 50 % = 0,5

q = Probabilidad de fracaso = 50 % = 0,5

d = Precisión (error máximo admisible en términos de proporción) = 5 % = 0,05

Considerando lo siguiente:

Tabla 3: Nivel de error y confianza

Nivel de confianza	Z _{alfa}
99.7%	3
99%	2,58
98%	2,33
96%	2,05
95%	1,96
90%	1,645
80%	1,28
50%	0,674

Fuente: Bustamante C. Gladys (2011)

Entonces:

$$n = \frac{78 \times (2,58)^2 \times 0,5 \times 0,5}{(0,05)^2 \times (78 - 1) + (2,58)^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = \frac{78 \times 6,6564 \times 0,25}{0,0025 \times 77 + 6,6564 \times 0,25}$$

$$n = \frac{129,7998}{0,1925 + 1,6641} = \frac{129,7998}{1,8566} = 69,91 = 70$$

La muestra estuvo conformada por 70 colaboradores que trabajan en la institución educativa inicial “Stella Maris” del distrito de La Perla-Callao, quienes laboran en las diferentes áreas como personal docente, auxiliar, personal de servicios complementarios: profesionales del área de nutrición, área de psicología, área de terapia de lenguaje, área de terapia física, enfermeras, trabajadora social, mantenimiento, vigilancia y administrativos.

3.3. Técnicas de recolección de datos

a. Técnica

Para la investigación se utilizó la siguiente técnica de investigación:

- Encuesta

Según Mejía, E. (2005), la encuesta es técnica de investigación, realizada sobre una muestra representativa de un colectivo más vasto, usando procedimientos estandarizados por escrito con la intención de lograr conseguir mediciones cuantitativas de una gran diversidad de características objetivas y subjetivas de la población”.

- Fichaje

Se utilizó para recolectar y extraer información importante con el fin de redactar el marco teórico y sus antecedentes.

b. Instrumentos

Se utilizó el instrumento n.º 1 denominado “calidad educativa” y el instrumento n.º 2 denominado “clima institucional”, dichos instrumentos fueron validados por juicio de tres expertos de la especialidad con grado de magíster, encontrando que hay suficiencia en dichos instrumentos.

3.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Se hizo uso de la estadística descriptiva frecuencias y porcentajes y la estadística inferencial con el estadígrafo inferencial rho de Spearman para la prueba de las hipótesis.

Luego de haber aplicado las encuestas, se realizó un análisis de las mismas de la siguiente manera:

- Revisión de datos obtenidos a través de las encuestas.
- Codificación de la base de datos con los códigos numéricos de acuerdo a la respuesta en cada indicador.
- Clasificación de los datos, según codificación de los indicadores y la valoración de cada uno identificada en el estudio.
- Presentación de los datos obtenidos a través de tablas y figuras.
- Para confirmar la fiabilidad de los instrumentos, se aplicó una encuesta piloto a algunos colaboradores para así, finalmente, utilizarla como instrumento de medición de la presente investigación.

3.5 Aspectos éticos

Respecto al aspecto ético que se tomó en cuenta para la investigación fue considerado lo siguiente:

- Los colaboradores participaron de esta investigación aceptando cooperar para obtener y recopilar información importante, identificando sus responsabilidades y derechos.
- Los colaboradores que participaron en la investigación tuvieron grado de confiabilidad, es decir, de acuerdo al código ético tuvieron el resguardo y la seguridad de sus respuestas.
- El investigador asume con compromiso ético las consecuencias que puedan originarse de la interrelación con los participantes colaboradores de la investigación.
- Finalmente, la presente investigación obtuvo la autorización proporcionada por la Dirección de la Institución Educativa nicial en estudio.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Presentación de análisis y resultados

Resultados del análisis descriptivo

Tabla 4: Descripción de la variable calidad educativa

Escala	Fx	%
Muy en desacuerdo	0	0 %
En desacuerdo	2	3 %
De acuerdo	47	67 %
Muy de acuerdo	21	30 %
Total	70	100 %

Fuente: Bustamante (2019). Calidad educativa y el clima institucional en la I.E.I. "Stella Maris" 2018

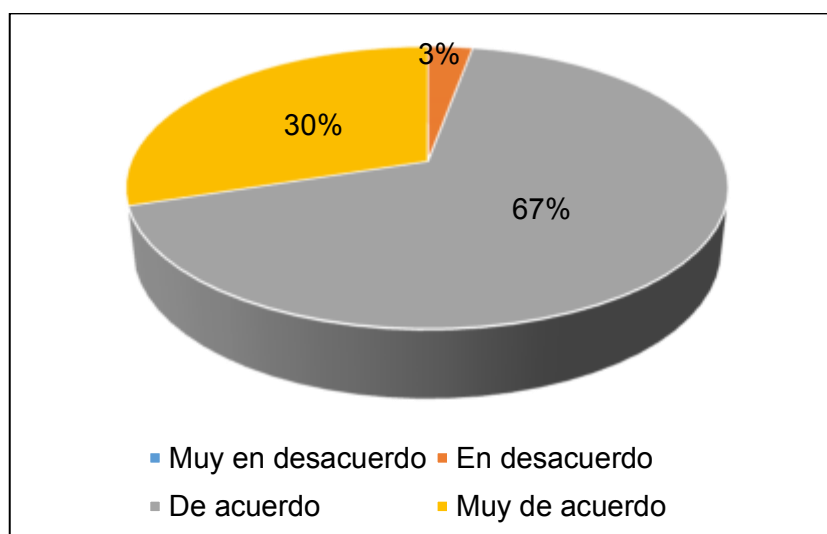


Figura 5: Descripción porcentual de la variable calidad educativa.
Fuente: (Bustamante, 2009)

Interpretación:

La figura 5 muestra los resultados de la variable calidad educativa, 67 % de los encuestados están de acuerdo en la calidad educativa, 30 % opina estar muy de acuerdo y 3 % refiere estar en desacuerdo en la calidad educativa.

Tabla 5: Descripción de la dimensión gestión estratégica

Escala	Fx	%
Muy en desacuerdo	0	0 %
En desacuerdo	2	3 %
De acuerdo	55	79 %
Muy de acuerdo	13	19 %
Total	70	100 %

Fuente. Bustamante (2019). Calidad educativa y el clima institucional en la I.E.I. "Stella Maris" 2018

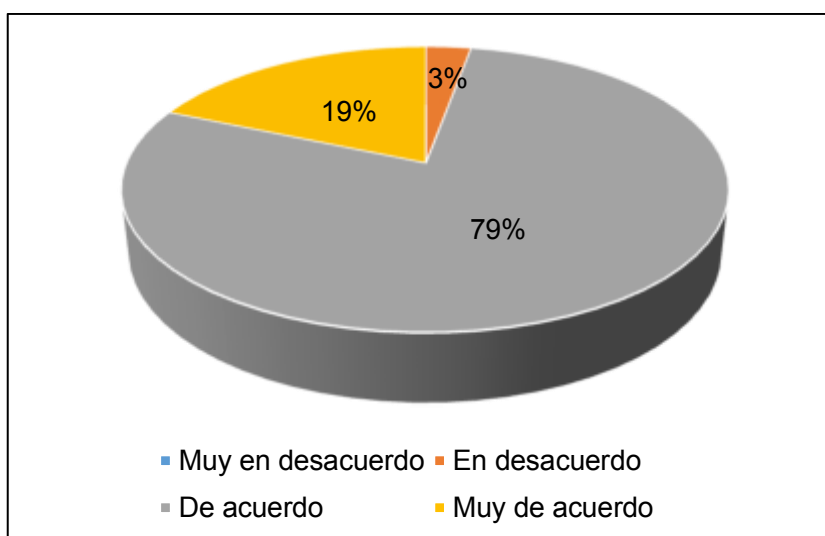


Figura 6. Descripción porcentual de la dimensión gestión estratégica.

Fuente: (Bustamante 2009)

Interpretación:

La figura 6 muestra los resultados de la dimensión gestión estratégica, 79 % de los encuestados están de acuerdo en la gestión estratégica, 19 % opina estar muy de acuerdo y 3 % refiere estar en desacuerdo.

Tabla 6: Descripción de la dimensión formación integral

Escala	Fx	%
Muy en desacuerdo	0	0 %
En desacuerdo	2	3 %
De acuerdo	51	73 %
Muy de acuerdo	17	24 %
Total	70	100 %

Fuente: Bustamante (2019). Calidad educativa y el clima institucional en la I.E.I. "Stella Maris" 2018

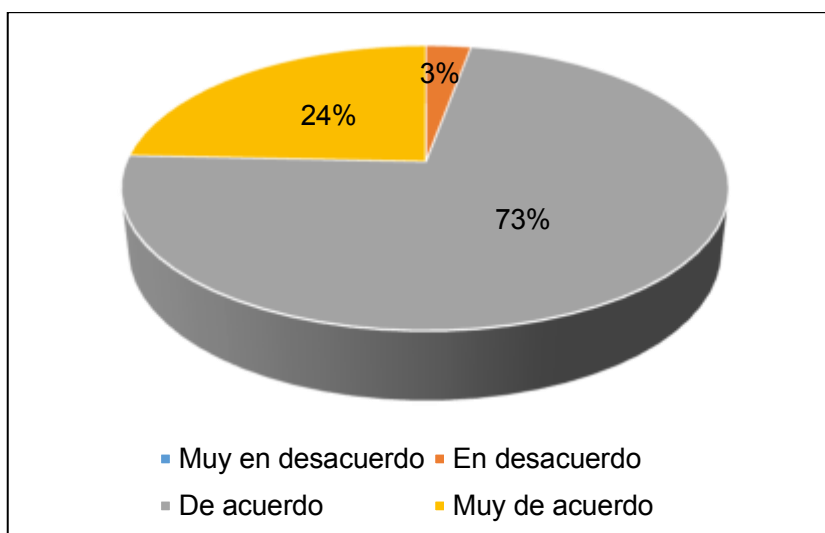


Figura 7: Descripción porcentual de la dimensión formación integral.

Fuente. (Bustamante 2019)

Interpretación:

La figura 7 muestra los resultados de la dimensión formación integral, 73 % de los encuestados están de acuerdo en la formación integral, 24 % opina estar muy de acuerdo y 3 % refiere estar en desacuerdo.

Tabla 7: Descripción de la dimensión soporte y recursos para los procesos pedagógicos

Escala	Fx	%
Muy en desacuerdo	0	0 %
En desacuerdo	2	3 %
De acuerdo	54	77 %
Muy de acuerdo	14	20 %
Total	70	100 %

Fuente. Bustamante (2019) Calidad educativa y el clima institucional en la I.E.I. "Stella Maris" 2018

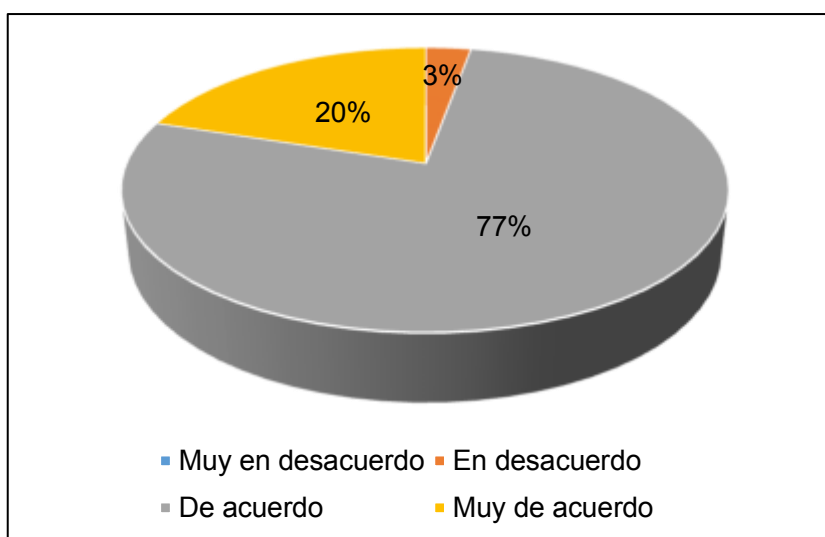


Figura 8. Descripción porcentual de la dimensión soporte y recursos para los procesos pedagógicos.

Fuente. (Bustamante, 2019)

Interpretación:

La figura 8 muestra los resultados de la dimensión soporte y recursos para los procesos pedagógicos, 77 % de los encuestados están de acuerdo en el soporte y recursos para los procesos pedagógicos, 20 % opina estar muy de acuerdo y 3% refiere estar en desacuerdo.

Tabla 8: Descripción de la dimensión resultados

Escala	Fx	%
Muy en desacuerdo	0	0 %
En desacuerdo	3	4 %
De acuerdo	26	37 %
Muy de acuerdo	41	59 %
Total	70	100 %

Fuente. Bustamante (2019) Calidad educativa y el clima institucional en la I.E.I. "Stella Maris" 2018

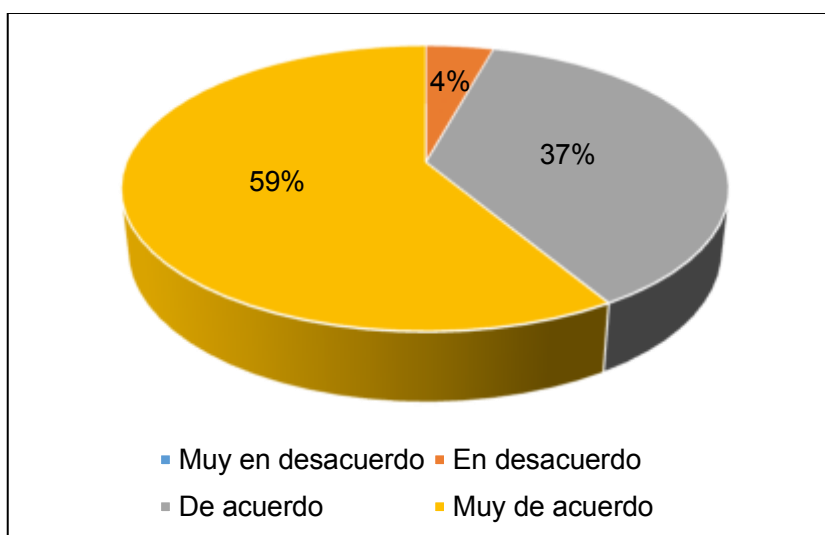


Figura 9: Descripción porcentual de la dimensión resultados.
Fuente. (Bustamante 2019)

Interpretación:

La figura 9 muestra los resultados de la dimensión resultados, 59 % de los encuestados están muy de acuerdo en los resultados, 37 % opina estar de acuerdo y 4% refiere estar en desacuerdo.

Tabla 9: Descripción de la variable clima institucional

Escala	Fx	%
Muy en desacuerdo	0	0 %
En desacuerdo	4	6 %
De acuerdo	59	84 %
Muy de acuerdo	7	10 %
Total	70	100 %

Fuente. Bustamante (2019) Calidad educativa y el clima institucional en la I.E.I. "Stella Maris" 2018

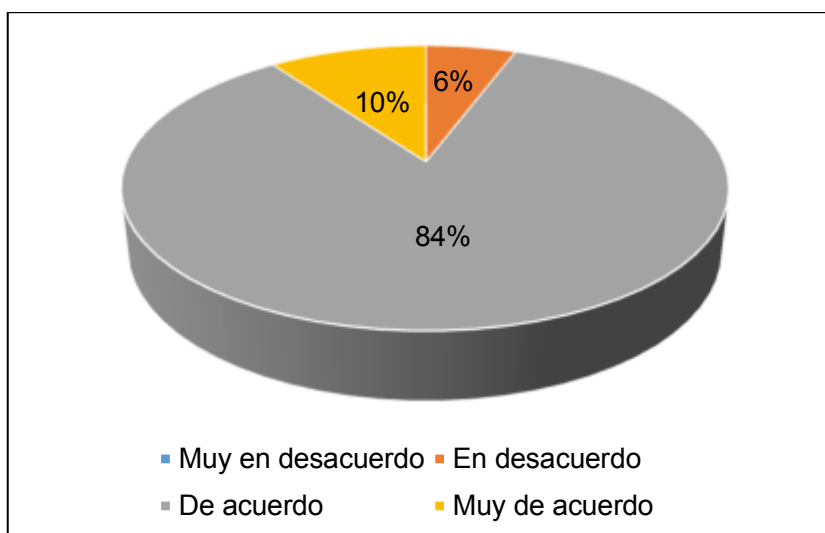


Figura 10: Descripción porcentual de la variable clima institucional.
Fuente. (Bustamante 2019)

Interpretación:

La figura 10 muestra los resultados de la variable clima institucional, 84 % de los encuestados están de acuerdo en el clima institucional, 10 % opina estar muy de acuerdo y 6% refiere estar en desacuerdo.

Tabla 10: Descripción de la dimensión estructura

Escala	Fx	%
Muy en desacuerdo	0	0 %
En desacuerdo	4	6 %
De acuerdo	56	80 %
Muy de acuerdo	10	14 %
Total	70	100 %

Fuente. Bustamante (2019) Calidad educativa y el clima institucional en la I.E.I. “Stella Maris” 2018

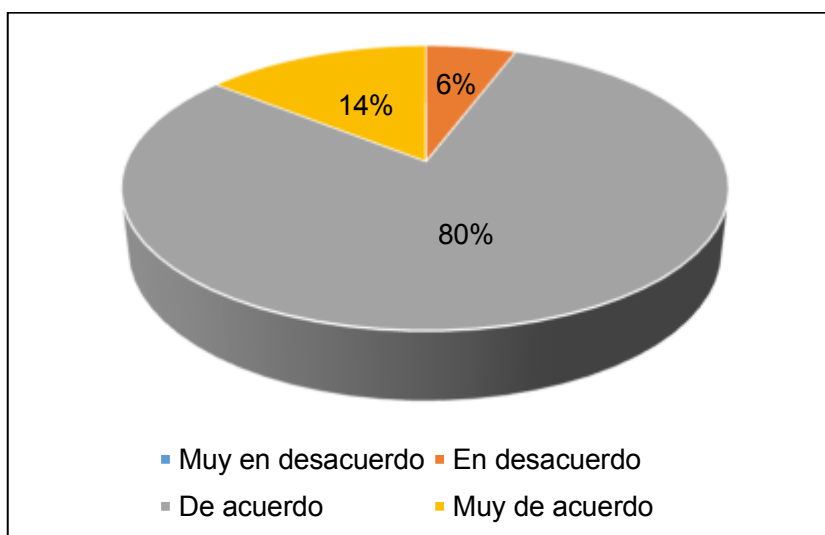


Figura 11: Descripción porcentual de la dimensión estructura.
Fuente. (Bustamante 2019)

Interpretación:

La figura 11 muestra los resultados de la dimensión estructura, 80 % de los encuestados están de acuerdo en la estructura , 14 % opina estar muy de acuerdo y 6 % refiere estar en desacuerdo.

Tabla 11: Descripción de la dimensión estándar

Escala	Fx	%
Muy en desacuerdo	1	1 %
En desacuerdo	19	27 %
De acuerdo	39	56 %
Muy de acuerdo	11	16 %
Total	70	100 %

Fuente. Bustamante (2019) Calidad educativa y el clima institucional en la I.E.I. “Stella Maris” 2018

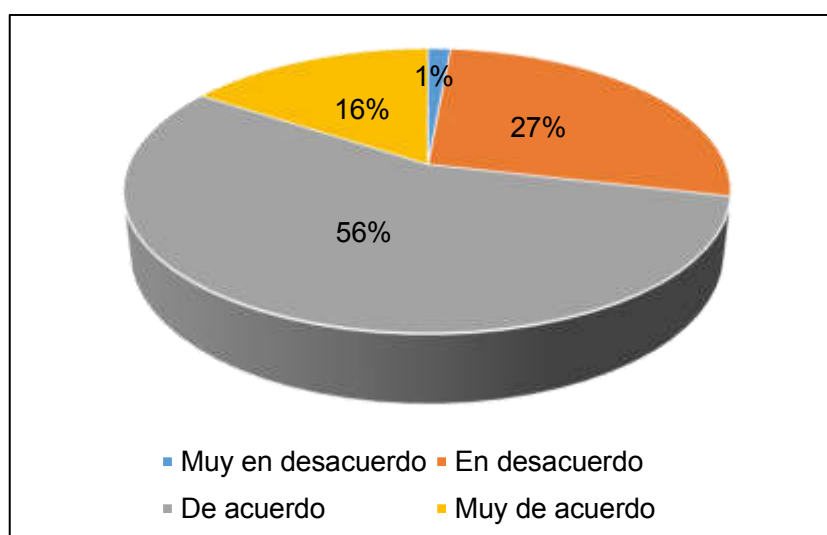


Figura 12: Descripción porcentual de la dimensión estándar.

Fuente. Bustamante (2019)

Interpretación:

La figura 12 muestra los resultados de la dimensión estándar, 56 % de los encuestados están de acuerdo en el estándar, 27 % refiere estar en desacuerdo y 16 % opina estar muy de acuerdo.

Tabla 12: Descripción de la dimensión responsabilidad

Escala	Fx	%
Muy en desacuerdo	0	0 %
En desacuerdo	23	33 %
De acuerdo	32	46 %
Muy de acuerdo	15	21 %
Total	70	100 %

Fuente. Bustamante (2019) Calidad educativa y el clima institucional en la I.E.I. “Stella Maris” 2018

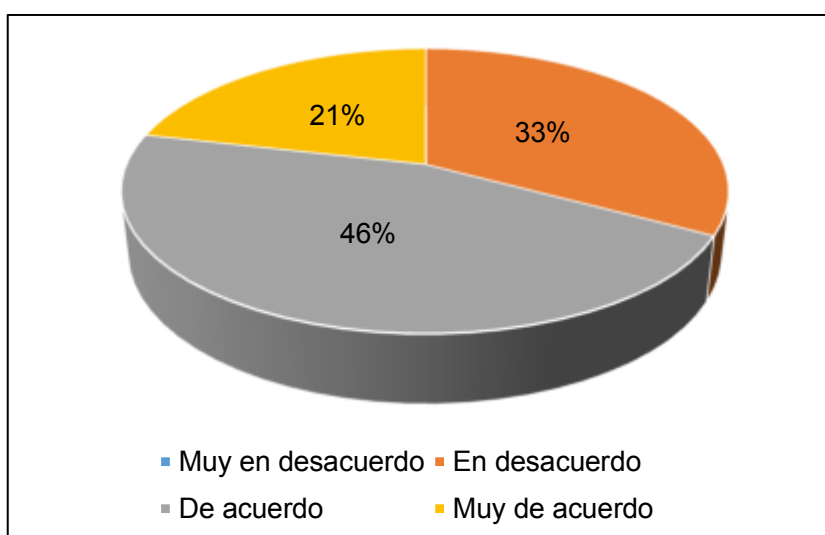


Figura 13: Descripción porcentual de la dimensión responsabilidad.

Fuente. (Bustamante 2019)

Interpretación:

La figura 13 muestra los resultados de la dimensión responsabilidad, 46 % de los encuestados están de acuerdo en la responsabilidad, 33 % refiere estar en desacuerdo y 21% opina estar muy de acuerdo.

Tabla 13: Descripción de la dimensión reconocimiento

Escala	Fx	%
Muy en desacuerdo	0	0 %
En desacuerdo	19	27 %
De acuerdo	42	60 %
Muy de acuerdo	9	13 %
Total	70	100 %

Fuente. Bustamante (2019) Calidad educativa y el clima institucional en la I.E.I. “Stella Maris” 2018

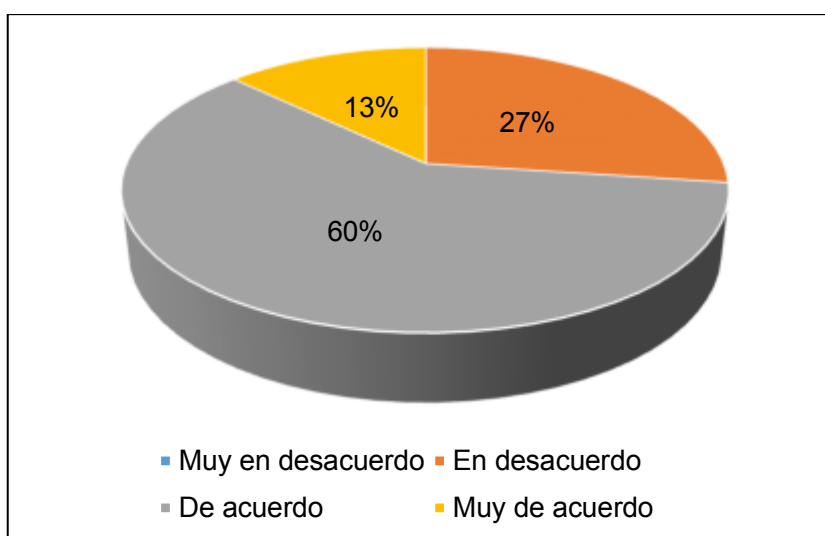


Figura 14: Descripción porcentual de la dimensión reconocimiento.

Fuente. (Bustamante 2019)

Interpretación:

La figura 14 muestra los resultados de la dimensión reconocimiento, 60 % de los encuestados están de acuerdo en la reconocimiento , 27 % refiere estar en desacuerdo y 13 % opina estar muy de acuerdo.

Tabla 14: Descripción de la dimensión apoyo

Escala	Fx	%
Muy en desacuerdo	0	0 %
En desacuerdo	24	34 %
De acuerdo	33	47 %
Muy de acuerdo	13	19 %
Total	70	100 %

Fuente. Bustamante (2019) Calidad educativa y el clima institucional en la I.E.I. "Stella Maris" 2018

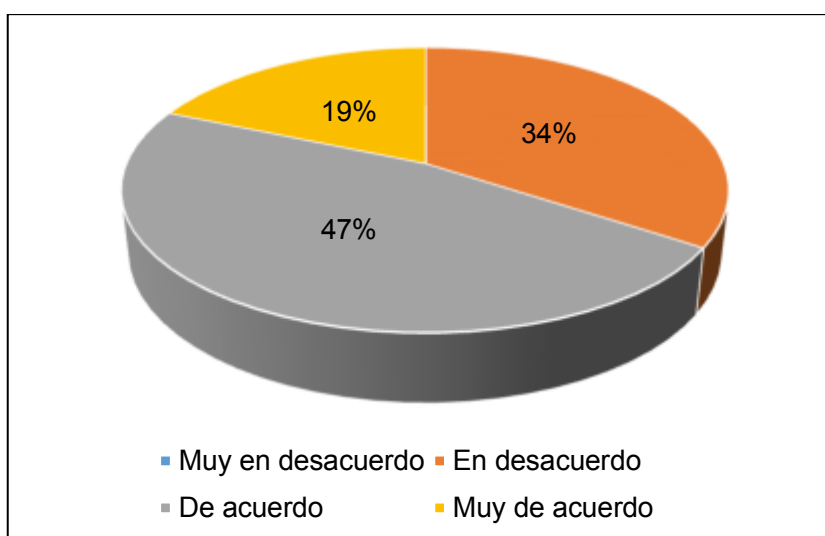


Figura 15: Descripción porcentual de la dimensión apoyo

Fuente. (Bustamante 2019)

Interpretación:

La figura 15 muestra los resultados de la dimensión apoyo, 47 % de los encuestados están de acuerdo en el apoyo, 34 % refiere estar en desacuerdo y 19 % opina estar muy de acuerdo.

Tabla 15: Descripción de la dimensión compromiso

Escala	Fx	%
Muy en desacuerdo	0	0 %
En desacuerdo	8	11 %
De acuerdo	51	73 %
Muy de acuerdo	11	16 %
Total	70	100 %

Fuente. Bustamante (2019) Calidad educativa y el clima institucional en la I.E.I. “Stella Maris” 2018

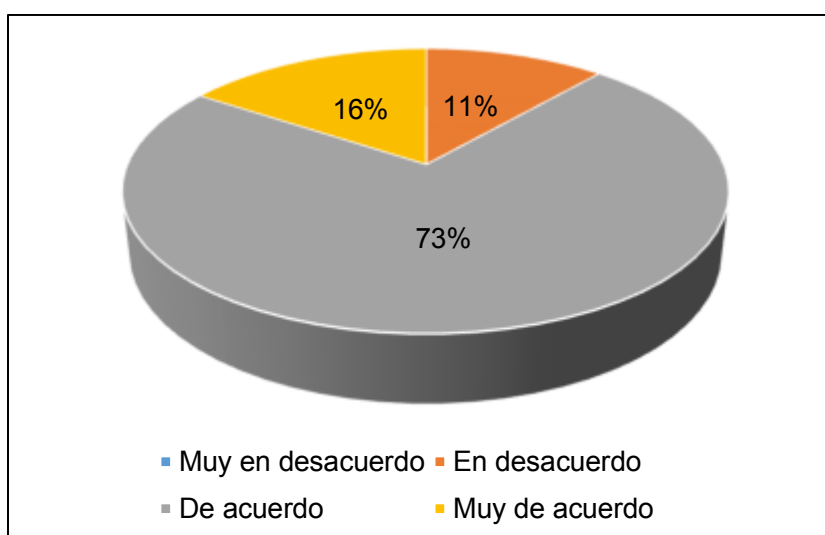


Figura 16: Descripción porcentual de la dimensión compromiso

Fuente. (Bustamante 2019)

Interpretación:

La figura 16 muestra los resultados de la dimensión compromiso, 73 % de los encuestados están de acuerdo en el compromiso, 16 % refiere estar muy de acuerdo y 11 % opina estar en desacuerdo acuerdo.

Análisis inferencial

Evaluación de la normalidad de las variables

Para determinar el tipo de distribución que presentan los datos, utilizamos la prueba Kolmogorov Smirnov de bondad de ajuste, la cual se ajusta a un tamaño muestral mayor a 50 elementos, y permite medir el grado de concordancia existente entre la distribución de un conjunto de datos y una distribución teórica específica.

Tabla 16: Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para una muestra

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Calidad educativa	,403	70	,000	,672	70	,000
Clima institucional	,439	70	,000	,499	70	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

Se evidencia que el p valor = 0.000 es menor que el nivel de significancia 0.05, entonces para este caso las variables no tienen una distribución teórica específica. Por lo tanto, se hace uso de una prueba no paramétrica para las pruebas de hipótesis. En este caso, usaremos la prueba de rho de Spearman para evaluar la relación entre dos variables que tienen categorías ordinales.

Prueba de hipótesis

Prueba de la hipótesis general

La prueba de hipótesis general se realiza mediante las hipótesis estadísticas siguientes:

H_i: La calidad educativa se relaciona significativamente con el clima institucional en la I.E.I. “Stella Maris” 2018.

H₀: La calidad educativa no se relaciona significativamente con el clima institucional en la I.E.I. “Stella Maris” 2018.

Tabla 17: Prueba de rho de Spearman entre la calidad educativa y el clima institucional

Correlaciones			Calidad educativa	Clima institucional
Rho de Spearman	Calidad educativa	Coefficiente de correlación	1,000	,451**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Clima institucional	Coefficiente de correlación	,451**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Interpretación:

Como el resultado p valor = 0.000 es menor que el nivel de significancia (0.05), entonces se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alternativa (H_i), por lo tanto, se concluye que “la calidad educativa se relaciona significativamente con el clima institucional en la I.E.I. ‘Stella Maris’ 2018”.

Prueba de las hipótesis específicas

Prueba de hipótesis específica 1:

La prueba de hipótesis específica 1 se realiza mediante las hipótesis estadísticas siguientes:

H₁: La calidad educativa se relaciona significativamente con la estructura institucional en la I.E.I. “Stella Maris” 2018.

H₀: La calidad educativa no se relaciona significativamente con la estructura en la I.E.I. “Stella Maris” 2018.

Tabla 18. Prueba de rho de Spearman entre la calidad educativa y la estructura

			Correlaciones	
			Calidad educativa	Estructura
Rho de Spearman	Calidad educativa	Coefficiente de correlación	1,000	,256*
		Sig. (bilateral)	.	,033
		N	70	70
	Estructura	Coefficiente de correlación	,256*	1,000
		Sig. (bilateral)	,033	.
		N	70	70

*La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

Interpretación:

Como el resultado p valor = 0.033 es menor que el nivel de significancia (0.05), entonces se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alternativa (H₁), por lo tanto, se concluye que “la calidad educativa se relaciona significativamente con la estructura en la I.E.I. ‘Stella Maris’ 2018”.

Prueba de hipótesis específica 2

La prueba de hipótesis específica 2 se realiza mediante las hipótesis estadísticas siguientes:

H₁: La calidad educativa se relaciona significativamente con los estándares en la I.E.I. “Stella Maris” 2018.

H₀: La calidad educativa no se relaciona significativamente con los estándares en la I.E.I. “Stella Maris” 2018.

Tabla 19. Prueba de rho de Spearman entre la calidad educativa y el estándar

Correlaciones			Calidad educativa	Estándares
Rho de Spearman	Calidad educativa	Coefficiente de correlación	1,000	,387**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	70	70
	Estándar	Coefficiente de correlación	,387**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	70	70

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

Interpretación:

Como el resultado p valor = 0.001 es menor que el nivel de significancia (0.05), entonces se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alternativa (H₁), por lo tanto, se concluye que “la calidad educativa se relaciona significativamente con el estándar en la I.E.I. “Stella Maris” 2018.

Prueba de hipótesis específica 3:

La prueba de hipótesis específica 3 se realiza mediante las hipótesis estadísticas siguientes:

H₁: La calidad educativa se relaciona significativamente con la responsabilidad en la I.E.I. “Stella Maris” 2018.

H₀: La calidad educativa no se relaciona significativamente con la responsabilidad en la I.E.I. “Stella Maris” 2018.

Tabla 20. Prueba de rho de Spearman entre la calidad educativa y la responsabilidad

			Calidad educativa	Responsabilidad
Rho de Spearman	Calidad educativa	Coefficiente de correlación	1,000	,571**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Responsabilidad	Coefficiente de correlación	,571**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Interpretación:

Como el resultado p valor = 0.000 es menor que el nivel de significancia (0.05), entonces se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alternativa (H₂), por lo tanto, se concluye que “la calidad educativa se relaciona significativamente con la responsabilidad en la I.E.I. ‘Stella Maris’ 2018”.

Prueba de hipótesis específica 4:

La prueba de hipótesis específica 4 se realiza mediante las hipótesis estadísticas siguientes:

H₁: La calidad educativa se relaciona significativamente con el reconocimiento en la I.E.I. “Stella Maris” 2018.

H₀: La calidad educativa no se relaciona significativamente con el reconocimiento en la I.E.I. “Stella Maris” 2018.

Tabla 21. Prueba de rho de Spearman entre la calidad educativa y el reconocimiento

Correlaciones			Calidad educativa	Recompensa
Rho de Spearman	Calidad educativa	Coefficiente de correlación	1,000	,356**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	70	70
	Reconocimiento	Coefficiente de correlación	,356**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	70	70

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

Interpretación:

Como el resultado p valor = **0.002** es menor que el nivel de significancia (0.05), entonces se rechaza la hipótesis nula (**H₀**) y se acepta la hipótesis alternativa (**H₃**), por lo tanto, se concluye que “la calidad educativa se relaciona significativamente con el reconocimiento en la I.E.I. ‘Stella Maris’ 2018”.

Prueba de hipótesis específica 5

La prueba de hipótesis específica 5 se realiza mediante las hipótesis estadísticas siguientes:

H₁: La calidad educativa se relaciona significativamente con el apoyo en la I.E.I. “Stella Maris” 2018.

H₀: La calidad educativa no se relaciona significativamente con el apoyo en la I.E.I. “Stella Maris” 2018.

Tabla 22. Prueba de rho de Spearman entre la calidad educativa y el apoyo

			Calidad educativa	Cooperación
Rho de Spearman	Calidad educativa	Coefficiente de correlación	1,000	,336**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	70	70
	Apoyo	Coefficiente de correlación	,336**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	70	70

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

Interpretación:

Como el resultado p valor = 0.004 es menor que el nivel de significancia (0.05), entonces se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alternativa (H₆), por lo tanto, se concluye que “la calidad educativa se relaciona significativamente con el apoyo en la I.E.I. “Stella Maris” 2018.

Prueba de hipótesis específica 6

La prueba de hipótesis específica 6 se realiza mediante las hipótesis estadísticas siguientes:

H₁: La calidad educativa se relaciona significativamente con el compromiso en la I.E.I. “Stella Maris” 2018.

H₀: La calidad educativa no se relaciona significativamente con el compromiso en la I.E.I. “Stella Maris” 2018.

Tabla 23. Prueba de rho de Spearman entre la calidad educativa y el compromiso

Correlaciones			Calidad educativa	Identidad
Rho de Spearman	Calidad educativa	Coefficiente de correlación	1,000	,374**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	70	70
	Compromiso	Coefficiente de correlación	,374**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	70	70

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

Interpretación:

Como el resultado p valor = 0.001 es menor que el nivel de significancia (0.05), entonces se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alternativa (H₉), por lo tanto, se concluye que “la calidad educativa se relaciona significativamente con el compromiso en la I.E.I. “Stella Maris” 2018.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

Los resultados de la investigación permiten comprobar la hipótesis general planteada afirmando, por lo tanto, la relación directa y significativa que existe entre calidad educativa y clima institucional. Los resultados de la prueba de hipótesis general indicaron que las variables alcanzaron una correlación con el coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,451 y obteniendo un valor de prueba $p = 0,000$ el cual es altamente significativo.

Esta averiguación estadística guarda relación con las comprobaciones realizadas por investigadores a nivel internacional tal como el estudio llevado a cabo por Quiñonez, V. (2013): “El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (PUCESE)”, cuyo objetivo general fue explicar la influencia del clima institucional y el desempeño laboral de los trabajadores de la mencionada universidad. La investigación fue básica, el nivel descriptivo y el diseño experimental. El autor obtuvo las siguientes conclusiones: demostró la veracidad de la siguiente hipótesis “el clima institucional se relaciona directa y

significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (PUCESE)”.

Para conseguir evidencias estadísticas utilizó el estadígrafo inferencial, el índice de correlación rho de Spearman, y con apoyo del programa estadístico SPSS v. 23, a través del uso de la base de datos, obtuvo un valor de prueba $p = 0,0044$, el cual es altamente significativo.

La investigación “El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (PUCESE)” nos permite tener como antecedente revalidar la hipótesis planteada, en la cual se afirma que existe una relación entre la calidad educativa y el clima institucional.

Esta averiguación estadística guarda relación con las comprobaciones realizadas por investigadores a nivel nacional tal como la de Milán & Vega (2012), quienes presentaron la tesis “Clima escolar y su relación con la calidad educativa en la I.E. 3043 ‘Ramón Castilla’ de San Martín de Porres 2009”.

La investigación fue de tipo descriptivo-explicativo y diseño correlacional. El estudio se realizó con una población conformada por 118 estudiantes, de la cual se seleccionó una muestra conformada por 90 estudiantes, quienes aplicaron un cuestionario compuesto por 40 ítems.

Luego de la recolección y el procesamiento de datos, se contrastó la hipótesis llegando a la siguiente conclusión: existe una relación significativa entre el clima escolar y la calidad educativa en la institución educativa 3043 “Ramón Castilla” de San Martín de Porres 2009.

Considerando que nuestro objetivo específico de la investigación fue identificar de qué manera la calidad educativa se relaciona con la estructura institucional en la I.E.I. "Stella Maris" 2018.

Asimismo, teniendo en cuenta los resultados de las encuestas de la primera hipótesis específica, indicaron que las dimensiones alcanzaron una correlación con el coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,256 y se obtuvo un valor de prueba $p = 0,033$, el cual es altamente significativo.

CONCLUSIONES

1. Se confirmó la veracidad de la hipótesis general, en base a las evidencias estadísticas se concluye que la calidad educativa se relaciona significativamente con el clima institucional en la I.E.I. “Stella Maris” 2018.
2. Se confirmó la veracidad de la primera hipótesis específica, en base a las evidencias estadísticas se concluye que la calidad educativa se relaciona significativamente con la estructura en la I.E.I. “Stella Maris” 2018.
3. Se confirmó la veracidad de la segunda hipótesis específica, en base a las evidencias estadísticas se concluye que la calidad educativa se relaciona significativamente con el estándar en la I.E.I. “Stella Maris” 2018.
4. Se confirmó la veracidad de la tercera hipótesis específica, en base a las evidencias estadísticas se concluye que la calidad educativa se relaciona significativamente con la responsabilidad en la I.E.I. “Stella Maris” 2018.

5. Se confirmó la veracidad de la cuarta hipótesis específica, en base a las evidencias estadísticas se concluye que la calidad educativa se relaciona significativamente con el reconocimiento en la I.E.I. “Stella Maris” 2018.
6. Se confirmó la veracidad de la quinta hipótesis específica, en base a las evidencias estadísticas se concluye que la calidad educativa se relaciona significativamente con el apoyo en la I.E.I. “Stella Maris” 2018.
7. Se confirmó la veracidad de la sexta hipótesis específica, en base a las evidencias estadísticas se concluye que la calidad educativa se relaciona significativamente con el compromiso en la I.E.I. “Stella Maris” 2018.

RECOMENDACIONES

1. Recomendamos a los investigadores en este tema, así como a los directivos y docentes de la institución en estudio, tener en cuenta en su quehacer profesional que la calidad educativa se relaciona significativamente con el clima institucional en la I.E.I. “Stella Maris” 2018.
2. Recomendamos a los líderes de las Instituciones Educativas, medir periódicamente el clima institucional basándose en las dimensiones propuestas por el investigador Stringer (estructura, estándar, responsabilidad, reconocimiento, apoyo y compromiso) para identificar las fortalezas y reforzarlas. Así mismo, es importante identificar las debilidades del clima institucional para crear planes de mejora y realizar un seguimiento, asegurando una favorable atmosfera de clima institucional para el logro de los objetivos institucionales.
3. Recomendamos al consejo directivo y miembros que laboran en la Institución educativa participar en el proceso de auto reflexión, con el fin de desarrollar sus destrezas de líderes en el ámbito en el cual se desenvuelven, logrando los objetivos institucionales.

4. Recomendamos a las Institución Educativa Inicial contar con un comité interno , el cual esté conformada por los diferentes miembros que laboren en las áreas de trabajo, como personal docente, auxiliar, administrativos, mantenimiento, vigilancia , personal de salud (nutricionista, enfermera, psicóloga , terapeuta de lenguaje y terapeuta física) , permitiendo recibir sus opiniones de autoevaluación considerando los 18 estándares de evaluación, los cuales son características que debe de cumplir una Institución Educativa para demostrar que una Institución brinda una educación de calidad.

5. Recomendamos a las Instituciones Educativas que considerando que existen organizaciones modelos alrededor de todo el mundo en las que se han posicionado y han logrado ser reconocidas por las buenas prácticas de liderazgo con su personal y con sus clientes, es importante tomar en cuenta la esencia de la cultura organizacional , por lo cual se debe considerar el trato adecuado hacia sus clientes y trabajadores , respetar el nivel de autonomía o libertad que debe existir en las diferentes áreas que interactúan para que de este manera fomentar la lealtad en los clientes.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Bernald, T. (2006). *Metodología de la Investigación*. (2° Ed.). Naucalpan, México: Editorial Pearson Educación.

Casamayor, G. (2004). *Cómo dar respuesta a los conflictos: la disciplina en la enseñanza secundaria*. (1a Ed.). Madrid, España: Editorial Grao.

Carrasco, S. (2005). *Metodología de la Investigación científica* (1° Ed.). Lima, Perú: Editorial San Marcos.

Fernando , M. & Granero , J. (2005). *Calidad total: Modelo EFQM de Excelencia*. Madrid, España: Editorial Fundación Confemetal.

Fuentes, M. (2016). Clima institucional y calidad del servicio educativo en las I.E.P. del nivel inicial del distrito de Chancay 2016. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima - Perú).

Gibson, J., Ivancevich, J & Donnelly,J. (2001). *Las organizaciones: comportamiento, estructura y procesos* (8.^a Ed.). Madrid, España: Editorial Mc Graw Hill.

- Inga, M. (2000). *Investigación Calidad de la gerencia educativa*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Isotools. (2015). Recuperado de <https://www.isotools.org/2017/02/22/indicadores-modelo-excelencia-la-gestion-malcolm-baldrige/>
- Llanos, E. (2016). *La cultura organizacional: eje de acción en la gestión humana*. Samborondón, Ecuador: Editorial Universidad ECOTEC.
- Martin, B. (2000). *Clima de trabajo y organizaciones que aprenden*. (2.^a Ed.). Madrid, España: Editorial Universidad de Alcalá, Departamento de Educación.
- Mejía, E. (2005). *Metodología de la investigación científica* (1° Ed.). Lima, Perú: Editorial de la UNMSM.
- Membrado, J. (2002). *Innovación y mejora continua según el modelo FQM de Excelencia*. (2.^a Ed.). Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.
- Milan, B. & Vega, N. (2012). Clima escolar y su relación con la calidad educativa en la Institución Educativa N° 3043 Ramón Castilla de San Martín de Porres 2009. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima - Perú).
- Modelo de EFQM. (2019). Recuperado de <http://www.efqm.es/>
- Mosquera, J. (2007). La actitud docente en el aula ante el clima institucional en la Unidad Educativa “La Glorieta” de Valencia. (Tesis de maestría, Universidad de Carabobo, Carabobo - Venezuela).
- Murueta, M. (2010). *Alternativa para la calidad educativa*. (1.^a Ed.). México: Editorial de la Asociación Mexicana de Alternativas en Psicología.

- Solomon, M. (2013). *Comportamiento del Consumidor*. (7ª Ed.). México: Ediciones Pearson Educación.
- Santivañez, V. (2017). Revista Cultura “El reto de formar profesores - líderes del siglo XXI”. Lima, Perú. Recuperado de http://www.revistacultura.com.pe/revistas/RCU_31_el-reto-de-formar-profesores-lideres-del-siglo-XXI.pdf
- Paredes, N. (2016). Influencia del clima institucional con la gestión pedagógica de la dirección en la institución educativa Nuestra Señora del Rosario de Huancayo, 2016. (Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima- Perú).
- Polanco, C. (2014). El clima institucional y la satisfacción laboral en los docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresa (INTAE) San Pedro Sula (Tesis de maestría, Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, Tegucigalpa - Honduras).
- Quesada, G. (2005). El PHVA y las normas ISO 9000. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/el-phva-y-las-normas-iso-9000/>
- Quiñonez, V. (2013). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (PUCESE). (Tesis de maestría, Universidad Israel, Quito- Ecuador).
- Schein, E. (2009). *La cultura empresarial y el liderazgo: una visión dinámica*. (1º Ed.) Barcelona, España: Plaza y Janes Editores S.A.
- SINEACE. (2017). Página Web institucional. Recuperado de <https://www.sineace.gob.pe/>

Stringer, R. (2002). *Clima organizacional*. (1° Ed.) New Jersey: Editorial Prentice Hall

Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica* (2°Ed.) Lima, Perú: Editorial San Marcos.

Vílchez, J. (2013). El clima organizacional y la calidad educativa en las instituciones educativas de Villa El Salvador Red 13 de la UGEL 01, 2012. (Tesis de maestría, Cesar Vallejo, Lima – Perú),

Yuni, J. & Urbano C. (2006). *Técnicas para investigar*. (2°Ed.). Córdoba, Argentina: Editorial Brujas.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA: CALIDAD EDUCATIVA Y EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA I.E.I. “STELLA MARIS” 2018

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES		DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema principal	Objetivo general	Hipótesis principal	V1	Calidad educativa	Gestión estratégica	Tipo de diseño de investigación es correlacional-descriptivo
					Formación integral	POBLACIÓN 78 colaboradores
					Soporte y recursos para los procesos pedagógicos	MUESTRA
					Resultados	70 colaboradores
¿De qué manera la calidad educativa se relaciona con el clima institucional en la I.E.I. “Stella Maris” 2018?	Determinar de qué manera la calidad educativa se relaciona con el clima institucional en la I.E.I. “Stella Maris” 2018.	La calidad educativa se relaciona significativamente con el clima institucional en la I.E.I. “Stella Maris” 2018.	V2	Clima institucional	Estructura	INSTRUMENTOS Cuestionario 1: Variable de calidad educativa (basada en la matriz para el nivel inicial del SINEACE) Cuestionario 2: Variable de clima institucional (basada en el modelo Stringer sobre clima organizacional)
					Estándar	
					Responsabilidad	
					Reconocimiento	
					Apoyo	
					Compromiso	
PROBLEMAS DERIVADOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS DERIVADOS				
¿De qué manera la calidad educativa se relaciona con la estructura en la I.E.I. “Stella Maris” 2018?	Identificar de qué manera la calidad educativa se relaciona con la estructura en la I.E.I. “Stella Maris” 2018.	La calidad educativa se relaciona significativamente con la estructura en la I.E.I. “Stella Maris” 2018.				

¿De qué manera la calidad educativa se relaciona con el estándar en la I.E.I. "Stella Maris" 2018?	Identificar de qué manera la calidad educativa se relaciona con el estándar en la I.E.I. "Stella Maris" 2018.	La calidad educativa se relaciona significativamente con el estándar en la I.E.I. "Stella Maris" 2018.				
¿De qué manera la calidad educativa se relaciona con la responsabilidad en la I.E.I. "Stella Maris" 2018?	Identificar de qué manera la calidad educativa se relaciona con la responsabilidad en la I.E.I. "Stella Maris", 2018.	La calidad educativa se relaciona significativamente con la responsabilidad en la I.E.I. "Stella Maris" 2018.				
¿De qué manera la calidad educativa se relaciona con el reconocimiento en la I.E.I. "Stella Maris" 2018?	Identificar de qué manera la calidad educativa se relaciona con el reconocimiento en la I.E.I. "Stella Maris" 2018.	La calidad educativa se relaciona significativamente con el reconocimiento en la I.E.I. "Stella Maris" 2018.				
¿De qué manera la calidad educativa se relaciona con el apoyo en la I.E.I. "Stella Maris" 2018?	Identificar de qué manera la calidad educativa se relaciona con el apoyo en la I.E.I. "Stella Maris" 2018.	La calidad educativa se relaciona significativamente con el apoyo en la I.E.I. "Stella Maris" 2018.				
¿De qué manera la calidad educativa se relaciona con el compromiso en la I.E.I. "Stella Maris" 2018?	Identificar de qué manera la calidad educativa se relaciona con el compromiso en la I.E.I. "Stella Maris" 2018.	La calidad educativa se relaciona significativamente con el compromiso en la I.E.I. "Stella Maris" 2018.				

Anexo 2. Instrumentos para la recolección de datos:

INSTRUMENTO VARIABLE 1: CALIDAD EDUCATIVA CUESTIONARIO DE CALIDAD EDUCATIVA SEGÚN MATRIZ DEL SINEACE

ADAPTACIÓN DE MATRIZ DEL SINEACE SEGÚN ESTÁNDARES DE CALIDAD

Estimados colegas: El presente instrumento tiene como objetivo realizar una autoevaluación sobre la calidad educativa de la I.E.I. “Stella Maris”. Marcar con una “x” según su criterio:

		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Dimensión 1: Gestión Estratégica					
1	El Proyecto Educativo Institucional (PEI) es pertinente, responde a los temas transversales del currículo nacional y orienta el quehacer institucional en la mejora continua para el desarrollo integral de los niños.				
2	El Proyecto Curricular Institucional (PCI) es coherente con el PEI, diversifica el currículo nacional / regional, manteniendo altas expectativas de desempeño de los niños.				
3	El consejo directivo ejerce liderazgo pedagógico colaborativo, manteniendo una visión común centrada en la mejora continua, el desarrollo integral y los aprendizajes de los niños.				
4	La institución educativa gestiona información sobre la organización y el desempeño institucional para planificar, implementar y evaluar mejoras.				
5	El clima institucional es acogedor, contribuye a las buenas relaciones entre todos los miembros de la comunidad educativa y previniendo situaciones de violencia que afecten la integridad física y estabilidad emocional de los niños.				
Dimensión2: Formación Integral					
6	La institución educativa brinda soporte pedagógico, promueve la innovación, la especialización y actualización del personal docente.				
7	La programación curricular es coherente con el Proyecto Curricular Institucional (PCI), orienta la implementación de intervenciones pedagógicas para el aprendizaje de los niños.				
8	La institución educativa implementa estrategias pedagógicas coherentes con la programación curricular, generando un clima favorable y acogedor de aula.				

9	La institución educativa monitorea y evalúa el desarrollo y desempeño de los niños, respecto a las competencias y estándares de aprendizaje.				
10	La institución educativa trabaja de manera organizada con las familias, desarrollando estrategias colaborativas que apoyen los aprendizajes y la formación integral de niños.				
11	La institución educativa implementa estrategias de trabajo colaborativo con la comunidad, para contribuir al mejoramiento de las condiciones para el desarrollo infantil, los aprendizajes, la formación integral de niños y el desarrollo de la comunidad.				
12	Todos los niños de la institución educativa reciben atención a la salud, alimentación y protección para su desarrollo, de acuerdo a sus necesidades.				
13	La institución educativa gestiona el uso de servicios especializados de atención complementaria en salud, nutrición, psicología, entre otros, de acuerdo a las necesidades identificadas.				
Dimensión 3: Soporte y recursos para los procesos pedagógicos					
14	La institución educativa promueve el desarrollo de capacidades del personal de apoyo y/o administrativo para su mejor desempeño en el soporte al quehacer institucional.				
15	La institución educativa gestiona la infraestructura para los procesos pedagógicos, desarrollo y aprendizajes de niños, respondiendo a las necesidades de toda la comunidad educativa.				
16	La institución educativa gestiona recursos materiales para potenciar el desarrollo, facilitar el logro de los aprendizajes y la formación integral, respondiendo a las necesidades de los niños.				
Dimensión 4: Resultados					
17	La institución educativa implementa mecanismos para evaluar que los niños hayan logrado las competencias definidas en el perfil de egreso establecido en el currículo nacional.				
18	La institución educativa evidencia mecanismos de seguimiento a los niños que pasan del primer ciclo al segundo ciclo de educación inicial.				

INSTRUMENTO VARIABLE 2: CLIMA INSTITUCIONAL:

ADAPTACIÓN DE CUESTIONARIO DEL MODELO STRINGER

Estimados colegas: El presente instrumento tiene como objetivo realizar una autoevaluación sobre el clima institucional de la I.E.I. "Stella Maris". Marcar con una "x" según su criterio:

		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Dimensión 1: Estructura:					
1	En la institución, las funciones están claramente definidas.				
2	En esta institución se tiene claro quién es mi jefe inmediato y toma las decisiones.				
3	Conozco claramente las políticas de esta institución.				
4	Conozco claramente la estructura organizativa de la institución.				
5	En la institución existen procesos burocráticos largos para lograr un objetivo.				
Dimensión 2: Estándar:					
6	Si me equivoco, los sucesos lo ven mal mi jefe inmediato.				
7	Las personas dentro de esta institución no confían verdaderamente una en la otra.				
8	Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.				
9	El consejo directivo enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.				
Dimensión 3: Responsabilidad:					
10	A mi jefe inmediato le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.				
11	En esta institución, salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.				
12	En esta institución, cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.				
Dimensión 4: Reconocimiento:					
13	Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.				
14	Cuando cometo un error me sancionan.				

Dimensión 5: Apoyo:					
15	Las personas en esta institución no confían verdaderamente uno en el otro.				
16	La filosofía de nuestra institución enfatiza en el factor humano, en cómo se sienten las personas.				
17	Cuando se me asigna un trabajo difícil, usualmente puedo contar con la asistencia de mi jefe y mis compañeros.				
18	El consejo directivo considera que, si todas las personas están contentas, la productividad marcará bien.				
19	Me siento orgulloso de mi desempeño.				
Dimensión 6: Compromiso:					
20	Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta institución.				
21	Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la institución.				
22	En esta institución cada cual se preocupa por sus propios intereses.				



USMP
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA

INSTITUTO PARA
EL DESARROLLO DE LA EDUCACIÓN

"Año de "

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR OPINIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante: Camacho Camacho Milagros del Rosario

Institución donde labora: I.E.I "Stella Mars"

Autor (es): _____

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

En la siguiente ficha de validación, marque con una X en el casillero correspondiente a su apreciación

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20				REGULAR 21-40				BUENA 41-60				MUY BUENA 61-80				EXCELENTE 81-100			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado																				X
2. OBJETIVIDAD	Se expresan en conductas observables																				X
3. ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																				X
4. ORGANIZACIÓN	Está organizado en forma lógica																				X
5. SUFICIENCIA	Es cualitativo y posee aspectos cuantitativos																				X
6. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos																				X
7. COHERENCIA	Entre objetivos, dimensiones e indicadores																				X
8. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																				X
9. PERTINENCIA	Recogen datos que corresponden a la investigación																				X

Opinión de aplicabilidad:

Promedio de valoración: 100

Firma: R. Camacho

Lugar y fecha: 24-09-18

DNI: 42249376

Teléfono: 920820810



USMP
UNIVERSIDAD SAN MARTÍN DE PORRES

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES
C.I.A. ALFONSO DE TOLEDO 1201

Año de

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR OPINIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante: Sáez Alan Olga Xiomara

Institución donde labora: I.E.I. Stella Navis

Autor (es): PATRICIA V. BUSTAMANTE ROMERO

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

En la siguiente ficha de validación, marque con una X en el casillero correspondiente a su apreciación

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20				REGULAR 21-40				BUENA 41-60				MUY BUENA 61-80				EXCELENTE 81-100				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1.	CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado																				X
2.	OBJETIVIDAD	Se expresan en conductas observables																				
3.	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																				X
4.	ORGANIZACIÓN	Está organizado en forma lógica																				X
5.	SUFICIENCIA	Es cualitativo y posee aspectos cuantitativos																				X
6.	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos																				X
7.	COHERENCIA	Entre objetivos, dimensiones e indicadores																				X
8.	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																				X
9.	PERTINENCIA	Recogen datos que corresponden a la investigación																				X

Grado de aplicabilidad:

Promedio de valoración:

100

Firma:

[Firma]

DNI:

07933197

Teléfono:

Lugar y fecha:

La Perla 25 de setiembre 2018