

CLIMA INSTITUCIONAL Y EVALUACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA EN LA IE SAGRADA FAMILIA APOVA. ANCÓN. LIMA

INSTITUTIONAL CLIMATE AND EVALUATION OF EDUCATIONAL QUALITY AT IE
SAGRADA FAMILIA APOVA. ANCÓN. LIMA

CLIMA INSTITUCIONAL E AVALIAÇÃO DA QUALIDADE EDUCACIONAL NO IE SAGRADA
FAMILIA APOVA. ANCÓN. LIMA

Recibido: 10 de agosto del 2023

Aceptado: 14 de agosto del 2023

Aprobado: 07 de septiembre del 2023

Sebastiana **SALVATIERRA MEDINA**¹

Doris **SÁNCHEZ PINEDO**²

Resumen

La pertinencia de realizar un estudio sobre la relación entre el clima institucional y evaluación de la calidad educativa se está convirtiendo en una necesidad, visto el pobre resultado en las pruebas ECE de los estudiantes de la escuela pública en el Perú, en especial en la IE La Sagrada Familia en Ancón, Lima. No es desconocido que el trabajo en equipo, las relaciones intra e interpersonales, el diálogo, la empatía y más tienen relevancia. A través de un enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, un nivel ordinal, transversal, con un diseño correlacional causal utilizando dos cuestionarios con 20 indicadores validados por tres jurados expertos y una medida de confiabilidad con el coeficiente alfa de Cronbach, para levantar la información y una muestra de 34 docentes arribamos a conclusiones respecto a esta relación.

El análisis de datos lo realizamos a través de estadística descriptiva e inferencial para la prueba de hipótesis dando como resultado que se tiene relación significativa entre las dos variables en mención, en cuanto a que el docente tiene un nivel insuficiente respecto a su calidad educativa, tan primordial para un buen clima institucional del que dependen, en última

¹ Universidad Nacional Mayor de San Marcos

² Universidad Nacional Mayor de San Marcos ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9981-073X>

instancia la calidad de los servicios que la IE ofrece. Encontramos una correlación causal mediante el estadígrafo de Pearson de 0.921 altamente significativa.

Palabras clave: Calidad, clima, educativa, institucional.

Abstract

The relevance of carrying out a study on the relationship between the institutional climate and the evaluation of educational quality is becoming a necessity, given the poor results in ECE tests of public school students in Peru, especially in EI. The Holy Family in Ancón, Lima. . It is not unknown that teamwork, intra and interpersonal relationships, dialogue, empathy and more are relevant. Through a quantitative approach, hypothetical deductive method, an ordinal, cross-sectional level, with a correlational design using two questionnaires with 20 indicators validated by three expert juries and a reliability measure with Cronbach's alpha coefficient, to collect the information and a sample of 34 teachers we reached conclusions regarding this relationship.

The data analysis is carried out through descriptive and inferential statistics for the hypothesis test, giving as a result that there is a significant relationship between the two variables in question, in that teachers have a deficient level regarding their educational quality, so important. for a good institutional climate on which ultimately depend the quality of the services that EI offers.

Keywords: Quality, climate, educational, institutional.

Introducción

Cuando se trata de la calidad de la educación, uno de los aspectos más importantes es hasta qué punto juega un papel el compromiso del sector educativo para asegurar el clima institucional deseado. De igual manera, el clima institucional en los distintos centros educativos de Lima es un argumento que preocupa mucho a los estudiantes, debido a que aún presentan dificultades en los distintos centros educativos que afectan el aprendizaje de los estudiantes, monitoreándolos, advirtiéndoles que hay evidencia que el 42% de los colegios de los alumnos no han hecho nada para solucionar este problema, y aunque se tienen normas que rigen la calidad de la educación, aún necesitan ser comunicadas y comprendidas por toda la comunidad educativa. Andina (2019).

En el contexto internacional, cosas similares han sucedido, por ejemplo, en Guadalajara, México, donde referirse a la calidad de la educación como un requisito inevitable determinado por el vaiven de la vida moderna, determinado por el ritmo del adelanto científico, el estallido del conocimiento y el progreso de la tecnología, es una de las características más importantes de la era actual. Jean et al. (2020).

La educación moderna cambia y desafíos, así como la mejora permanente de las necesidades de educación, que mejoran su nivel de desempeño y mejoran sus habilidades académicas a través de las funciones de desarrollo, y enfatizan las necesidades de los maestros actuales y la importancia de los maestros. Özgenel & Melt (2019).

Hoy en día es común escuchar conversaciones sobre el clima institucional y la calidad de la educación, que son pilares importantes del progreso de cualquier organización educativa, porque un mal clima educativo afecta la vida de las instituciones. Por tanto, se tiene la necesidad de desarrollar lineamientos para que los miembros de las instituciones se enfoquen en lograr resultados positivos en términos de metas y nuevos conocimientos.

Otro ejemplo ocurrió en Argentina, todos coincidieron en que se necesita un grupo común para mejorar el clima institucional, por eso el sistema educativo se construye para mejorar la calidad de la educación, para construir participación y liderazgo hacia una visión única que dicta que cada institución debe desarrollar estrategias efectivas que promuevan un clima institucional favorable. Herrera (2017).

En La Sagrada Familia de Ancón, institución educativa de Lima, encontramos deficiencias en el clima institucional y la calidad de la educación, encontramos que había poca comunicación entre los miembros de la comunidad escolar y que el personal mostraba falta de trabajo en equipo y buen trato en las relaciones personales. La participación en la gestión escolar, que se convierte en un punto débil en la calidad de la educación escolar, repercute negativamente en la formación de los alumnos del centro, por lo que si la falta de un buen ambiente escolar en el ámbito educativo afecta la vida de la institución.

La investigación que hacemos con conocimientos tan nuevos y brillantes es útil como base para futuras investigaciones en otras instituciones educativas. Dado que actualmente hay poco interés por la calidad de la educación, es necesario tener un panorama amplio, ya que esto ayudará a resolver varios temas relacionados con el clima institucional, ya que permitirá acciones que conduzcan al crecimiento de la educación y la calidad docente de las instituciones, lo que luego se reflejará en el proceso de admisión y aprendizaje de los estudiantes. Por otro lado, los resultados tendrán implicaciones socio pedagógicas, confirmando que la mejora continua de la inteligencia emocional a través de procesos de autorregulación aumentará la calidad del rendimiento académico de los estudiantes.

Con base en conocimientos previos de otras instituciones, así como observaciones de nuestra propia institución educativa, La Sagrada Familia Ancón - Lima, presentaremos la situación problemática de la institución educativa en estudio en este contexto.

Objetivo general:

Determinar la influencia entre el clima institucional con la calidad educativa en la I.E. Sagrada Familia APOVA. Ancón. Lima.

Objetivos Específicos:

1. Identificar la influencia entre el clima institucional y la pertinencia en la I.E. Sagrada Familia APOVA. Ancón. Lima.
2. Establecer la influencia entre el clima institucional y la equidad en la I.E. Sagrada Familia APOVA. Ancón. Lima.
3. Conocer la influencia entre el clima institucional y la eficiencia en la I.E. Sagrada Familia APOVA. Ancón. Lima.
4. Establecer la influencia entre el clima institucional y la eficacia en la I.E. Sagrada Familia APOVA. Ancón. Lima.
5. Identificar la influencia entre el clima institucional y la relevancia en la I.E. Sagrada Familia APOVA. Ancón. Lima.

Marco filosófico o epistemológico

Altunova y Kalmans (2020) mencionan que exploraron las razones de la participación en el contexto del trabajo de los docentes en las instituciones. Se empleó una muestra de varianza máxima para elegir un grupo de estudio de 72 docentes que laboran en colegios de nivel primario. El análisis de contenido de los datos obtenidos en las entrevistas reveló que el ambiente educativo está influenciado positivamente por factores organizacionales, gerenciales y sistémicos. Este estudio brinda aspectos importantes con relación con el clima institucional de los profesores.

De igual manera, Hendrawijaya et al. (2020) Analizó y evaluó las consecuencias de la distribución del clima laboral, la cultura laboral y la calidad educativa entre los profesores de escuela primaria de Jember Regency desde el punto de vista de los efectos directos e indirectos de la satisfacción laboral. Las investigaciones muestran que afectan directamente la satisfacción laboral y el desempeño docente, afectan directa e indirectamente el bienestar profesional de los docentes y mejoran el entorno institucional y la calidad de la educación.

Senol y Dagli (2017) estudian la calidad de la educación y su aporte a la creación de una formación de calidad en la escuela primaria. Utilizando un método de muestreo intencional, entrevistando a 22 maestros de escuela primaria y 10 directivos. El resultado mostro que los profesores eran inflexibles sobre las necesidades y responsabilidades de los miembros de la

escuela, en tanto que los directivos enfatizaban el interés de métodos de educación eficaz desarrollados en el salón.

Kahr (2017) menciona que en un estudio del clima laboral y de gestión escolar se encontraron elementos relacionados con la misión de aprendizaje que surgen en el ambiente pedagógico de la escuela. Actuar como líder poblacional y educador en los niveles primario, elemental y juvenil; explorar como herramienta, se concluyó que los líderes son aquellos que mantienen el clima institucional de manera positiva y adecuada porque han recibido una capacitación previa para optimizar la integración al campus.

Por otro lado, Mendoza (2017) en una de sus investigaciones, da por entendido que el clima institucional ha sido un valor presentado debido a factores desconocidos, si bien los docentes observaron que la institución es atemporal, despilfarro, contenidos y capacidades oportunos, se sugirió al personal que se benefician para que puedan obtener una buena calificación en su trabajo, aunque los jueces enfrentan algunos conflictos a nivel personal, por lo que debe haber práctica bajo la guía del estudiante relacionada con el progreso de sus conocimientos.

Caba (2017), mientras tanto, esperó investigar el grado de influencia de la satisfacción laboral y los predictores en los jueces. Se encontró que el 75% de estos gurús estaban satisfechos y satisfechos mientras que el 25% afirmaba lo contrario. Se concluye que la debilidad del maestro se relaciona con la inseguridad y la irritación, como referencia, porque se confunde con el privilegio de trabajar dentro de la escuela. Por ello, convoca a la proyección de la vitalidad como formación, como compensación al trabajo del maestro.

Cultura Institucional

Definición de Clima Institucional

Según el investigador Martín B. (2000), el clima institucional es el ambiente que crea la institución educativa, a partir de la experiencia situacional diaria de los miembros que integran la escuela. El ambiente está relacionado con las actitudes, creencias, valores y motivación que cada empleado expresa en sus relaciones personales y profesionales, y es el ambiente creado por los miembros que trabajan en la institución educativa a través del cual pueden lograr su visión, misión y objetivos de la institución, un clima inapropiado comprometería ese objetivo. Se mide en términos de desempeño y resultados organizacionales, logro de metas individuales. Martín B. (2000)

Schein (2009) identificó 5 condiciones necesarias para crear un clima ideal en las instituciones educativas: 1. Promover una comunicación efectiva. 2. Fomentar la creatividad y la flexibilidad para realizar los cambios necesarios. 3. Promover la membresía y el compromiso institucional. 4. Cree una atmósfera interna de apoyo y no amenazante. 5. Reorganiza la

organización en respuesta a los cambios sociales y políticos y se esfuerza por mantener el logro de las metas institucionales. Por lo tanto, una comunicación adecuada y responsable puede promover la creatividad de los miembros que trabajan en la institución y así generar cambios. Por lo indicado, el principal objetivo de los directivos debe ser crear una atmósfera saludable en el desempeño eficaz de las funciones de liderazgo.

Importancia del clima institucional

A través de percepciones estables que, entre otras cosas, filtran la realidad y modulan los niveles de motivación laboral y desempeño profesional, esta información permite a los investigadores examinar si el clima institucional incide en cómo se percibe el comportamiento de los miembros que allí trabajan. Marquez (2001)

Dimensiones del Clima institucional

- **Liderazgo.**

Es la capacidad de un individuo para influir en el comportamiento de otros dirigiéndolos y persuadiéndolos a realizar con entusiasmo ciertas acciones para lograr de manera efectiva y eficiente objetivos predeterminados. Dirección. - Dar sentido de dirección a la actividad de la unidad de trabajo, definir los objetivos a alcanzar y definir qué se quiere lograr y los medios para lograrlo. MINEDU (2016)

Buscar la Excelencia. - Énfasis en buscar la continuidad de la mejora, incorporando novedosos conocimientos y medios técnicos. Promover y responsabilizarse de la calidad de los productos previstos y del impacto efectivo de las actividades institucionales. Inspira espíritu de equipo. - Luchar por objetivos comunes. Descubre y comparte adónde quieres ir. resolver conflictos. - Diferencias de percepciones e intereses que compiten por una misma realidad que exigen que el grupo afronte estos problemas para poder solucionarlos. MINEDU (2016).

- **Motivación.**

Capacidad del individuo para responder a su responsabilidad y a las consecuencias de sus actos y adaptarse a las condiciones de trabajo. - El entorno, las condiciones físicas y psicosociales en las que se realiza el trabajo, así como la calidad y cantidad de los recursos utilizados para realizar las funciones asignadas, deben ser razonables en relación con la naturaleza del trabajo en sí. Minedu (2016).

- **Reciprocidad.**

Existe una relación mutuamente beneficiosa entre individuos y organizaciones. Aplicación de trabajo. - La persona debe sentirse obligadas a reaccionar con su trabajo de forma adecuada y positiva al desarrollo del entorno que les rodea. Cuidado del patrimonio institucional.

- Además de fortalecer y defender el prestigio y los valores de la imagen de la institución, velar por que los funcionarios exhiban los bienes o sustancias de la institución. Retribución. - La organización debe optimizar el contenido de las remuneraciones y las relaciones laborales, buscar beneficios para los empleados y promover la realización personal y el desarrollo social de los empleados. Equidad. - Recibir un pago a través de un sistema justo que trate a todos por igual en cuanto a trabajo y beneficios. MINEDU (2016).

• Participación.

La contribución de algún individuo y grupo formal e informal al logro de metas. Una apuesta por la productividad. - Ocurre cuando cada persona y unidad estructural de la organización presta los servicios adecuados con óptima eficiencia y eficacia, desempeñando funciones y tareas individuales de acuerdo con estándares cualitativos y cuantitativos predeterminados. Para asegurar los compromisos de productividad es necesario establecer ciertas condiciones: Criterios de productividad, criterio de desempeño. Acordar objetivos comunes, responsabilidad compartida. Intercambio de evaluación del desempeño MINEDU (2016). Con lo cual se tiene:

a) Compatibilidad de intereses. - Constituir diferentes unidades en una sola dirección y alcanzar las metas institucionales. Lograr participar de una manera organizada frente a desafíos: Competencia por escasos recursos y distribución del poder. Tendencias autónomas intercambiando información. - El orden del flujo de información entre grupos es decisivo en el desarrollo de objetivos comunes. MINEDU (2016).

b) Participar en el cambio – el organismo está en constante movimiento y las personas no pueden ser descuidadas, por lo que para lograr un buen desarrollo organizacional se debe adoptar una actitud y actitud comprometida con el cambio, liderar y promover el cambio. MINEDU (2016).

Tipos de clima institucional

Likert (1961-1972) visto en CISE (2007) observó 04 tipos de climas, siendo los 02 primeros climas cerrados o autoritarios y los 02 climas abiertos o participativos.

• Autoritario o duro.

Cuando un director no cree en sus profesores, se asume como un ambiente terrible. Es dueño de los objetivos y decisiones laborales y se comunica sólo sin comentarios, creando una sensación de sospecha, castigo y amenaza en el ambiente educativo; se tiene poca recompensa, casi ninguna interacción entre superiores y subordinados, y la decisión depende totalmente del superior. CISE (2007)

• Autoritario Benévolo.

La manera de comportarse flexible del director hacia el profesor es paternal. La mayor parte de las decisiones son elegidas por el director. A veces se practica la descentralización sin amenazar a la dirección, y se utilizan castigos y compensaciones como incentivos para los trabajadores cedidos. En este entorno, los supervisores satisfacen las necesidades sociales de los trabajadores y crean una sensación de estabilidad y orden. CISE (2007).

- **Sistemas de asesoramiento.**

Los líderes dependen de los maestros y directores para la toma de decisiones, pero esperan que todos los niveles de la organización participen, tomen decisiones específicas, se comuniquen desde arriba hacia abajo, reciban recompensas y castigos ocasionales y se esfuercen por satisfacer las necesidades de autoestima y restaurar el control adecuado. Este es un entorno dinámico donde la gestión funcional se basa en objetivos alcanzables.. CISE (2007).

- **Sistema para compartir en grupo.**

Los acontecimientos suceden en toda la organización, la dirección tiene plena confianza en sus empleados y la comunicación es horizontal, vertical, arriba y abajo. Para motivar a los profesores a mejorar sus métodos de trabajo y evaluar el desempeño general participando y participando en el proceso de establecimiento de objetivos, la relación de trabajo se basa en la amistad. CISE (2007)

De lo anterior se puede inferir que la dirección y los distintos miembros de la organización tienen una relación de confianza y que las funciones de control están presentes en todos los niveles de la estructura, siendo un grupo no formal que se adhiere a la estructura formal de una organización. Todos trabajan juntos para lograr los objetivos marcados. CISE (2007).

Niveles del clima Institucional

En el clima institucional se proponen tres niveles:

Clima en las relaciones con el exterior de la escuela.

Está relacionado con la sociedad y cómo ésta percibe desde fuera a la institución educativa.

De acuerdo con Rodríguez. (2004) las organizaciones constan de elementos estructurales organizacionales, elementos personales y elementos funcionales, todos los elementos en conjunto le dan a la organización un estilo determinado que dependerá del desempeño organizacional. El clima escolar está dado por el tipo de cursos, procesos empleados, condiciones ambientales y otros factores. Estas características son específicas de la escuela.

En el aula.

En el aula se requiere un modo de comunicación emocional, cooperativo, armonioso y agradable, en lugar de uno autoritario y formal. Sus modelos a seguir y abanderados que intenta cultivar, así como el lenguaje emocional y verbal que utiliza, son una gran parte del estado de ánimo. Valdés (2004)

Evaluación de la Calidad Educativa

Definición de la calidad educativa

Su finalidad es satisfacer las necesidades de los diferentes estratos de la sociedad y lograr las metas marcadas; se produce a través de procesos culturales, se utiliza adecuadamente para obtener beneficios sociales y económicos y se distribuye equitativamente entre los diversos sectores que componen la sociedad. Los objetivos deben alcanzarse de manera eficiente utilizando de manera óptima los medios y recursos apropiados. Por ejemplo, es posible lograr eficiencia y economía en la educación a dispendio del desarrollo del pensamiento reflexivo, la actitud social y la creatividad. Muñoz (2003)

OCDE, (1991) La calidad como validez dentro de los sistemas educativos. Tiene relación con diversos elementos de su estructura, procesos y productos, que se basan en creencias afirmativas y la imposibilidad de acordar una educación de calidad.

Calidad Educativa en el Perú

Hoy en día se está considerando el aprendizaje basado en competencias, optimizando el programa educativo. El modelo muestra que los estudiantes tienen la capacidad y el potencial para desarrollarse de acuerdo con sus intereses, como propone Delors, denominados los cuatro pilares de la educación: aprender a hacer, aprender a saber, aprender a hacer y aprender a vivir en sociedad y en la práctica. , se forman competencias, actitudes, habilidades y conocimientos, para dar soluciones a los problemas sociales. Delors (1997).

Dimensiones de la calidad educativa

De acuerdo con la UNESCO (2015), se debe considerar cinco dimensiones: equidad, relevancia, pertinencia, eficacia y eficiencia. Comprenderlos e interpretarlas para realizar valoraciones precisas. Así tenemos

• Equidad

Calcula el nivel de la calidad educativa e incluye el principio de igualdad, ya que la educación debe satisfacer la necesidad de todo estudiante y permitir ejercer sus derechos. IPEBA (2012)

• Relevancia

El propósito de la educación y sus aspiraciones se expresan a la sociedad, no a un grupo de personas. La educación es de alta calidad si cumple con los estándares de desarrollo de habilidades y preparación de los estudiantes para la vida. Esto sería relevante si el objetivo fuera desarrollar el aprendizaje de acuerdo con las necesidades de la sociedad. Duval (1973).

- **Pertinencia**

Segun IPEBA (2012), la educación es intercultural y de actualidad, y cuando los estudiantes están interesados y motivados, las instituciones educativas deben adoptar estrategias metodológicas apropiadas que estén centradas en el estudiante.

- **Eficacia**

Duval (1973) menciona que refleja la contribución individual a la productividad, la rentabilidad, la expansión, la creatividad: en resumen, el resultado concreto de la empresa. La conclusión es que la efectividad es la parte personal de cada individuo para lograr resultados óptimos en términos de productividad, ingresos y crecimiento y para alcanzar las metas marcadas por la organización.

- **Eficiencia**

Chiavenato (1994) hace referencia a la capacidad de satisfacer las necesidades de la sociedad proporcionando productos, brindando educación de calidad a los estudiantes.

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

El SINEACE fue fundado en el Perú mediante ley N°. 28740, institución creada en 2006 dependiente del Ministerio de Educación.

Consiste en un conjunto integral y estructurado de normas y procedimientos responsables de crear y definir estándares y lineamientos para alcanzar el nivel básico de calidad que las instituciones (públicas o privadas) deben asegurar para su desarrollo de la calidad.

Además, según la Ley N° 28740 Artículo 5: El SINEACE tiene por objeto garantizar servicios de calidad en todas las instituciones de educación pública del Perú, encargándose también de programas de mejora para abordar las deficiencias identificadas en el proceso de autoevaluación y evaluaciones externas y optimizar dimensiones. Dimensiones y factores Gestión estratégica. Gestión institucional, gestión de la información, convivencia y clima institucional, aprendizaje integrado al trabajo con familias y comunidades locales, buscando el bienestar infantil y así como apoyo y recursos para cursos de capacitación. Bustamante (2019)

Tipo y diseño de investigación

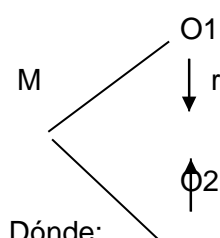
“La investigación científica que desarrollaremos tiene un enfoque cuantitativo, porque es numérico y se utilizan estadígrafos para encontrar los resultados a partir de una propuesta

de Prueba de Hipótesis. Asimismo su método es hipotético deductivo, tiene nivel ordinal y su diseño es correlacional causal” (Ramos, 2015).

El método de investigación es cuantitativo, el cual, según Hernández (2018), se considera una estrategia diseñada para responder al fenómeno de investigación o a la hipótesis planteada al inicio del estudio, obteniendo resultados estadísticos o matemáticos.

En el diseño de la investigación utilizaremos la causalidad bivariada, que según Hernández tiene como objetivo comprender el grado de influencia entre dos o más variables; en este sentido la elección de diseño anterior es ya que el objetivo del estudio es determinar el efecto entre las variables en estudio y sus dimensiones. Hernández (2018).

Se considerará para el diseño el siguiente esquema:



Dónde:

M = Muestra de estudio

O1= Datos de la variable Liderazgo Directivo

O2= Datos de la variable Evaluación de la Calidad Educativa

r = Relación causal entre las variables

Población de estudio

Según Robles (2019), una población es un conjunto colectivo de elementos de interés con características similares que se relacionan con el fenómeno en estudio. En este estudio trabajaremos con N = 34 profesores I.E. Sagrada Familia APOVA. Ancón. Lima.

o fracción de la población y se determina mediante un procedimiento conocido como muestreo no probabilístico.

Igualmente para Kinnear (1993), la selección de proyectos se basa en parte en la perspectiva predeterminada del investigador.

Para Ramírez (1997), la enumeración significa que todas las unidades del estudio son consideradas como una muestra, es decir, contiene al 100% de la población.

Resultados y discusión

Hipótesis General

Hi: Se tiene relación significativa entre clima institucional y la calidad educativa en I.E. Sagrada Familia APOVA. Ancón. Lima.

Ho: No se tiene relación significativa entre clima institucional y la calidad educativa en I.E. Sagrada Familia APOVA. Ancón. Lima.

Tabla 2. Correlación entre clima institucional y calidad educativa

		Clima institucional	Calidad educativa
Clima institucional	Correlación de Pearson	1,000	,921**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	34	34
Clima educativa	Correlación de Pearson	,921**	1,000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	34	34

Nota: cuestionario clima institucional y calidad educativa - SPSS 25

De acuerdo con la tabla, el coeficiente Rho de Pearson es igual a 0.921, por lo que podemos estar seguros de que rechazamos Ho y se acepta H1, por tanto, el clima institucional tiene un impacto muy alto y significativo en la calidad educativa de la institución.

Hipótesis específica 1

Hi: Se tiene relación directa y significativa entre el clima institucional y la pertinencia en la calidad educativa en I.E. Sagrada Familia APOVA. Ancón. Lima.

H0: No se tiene relación directa y significativa entre el clima institucional y la pertinencia en la calidad educativa en I.E. Sagrada Familia APOVA. Ancón. Lima..

Tabla 3. Correlación entre clima institucional y calidad educativa

		Clima institucional	Pertinencia
Clima institucional	Correlación de Pearson	1,000	,621**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	34	34
Pertinencia	Correlación de Pearson	,621**	1,000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	34	34

Nota: cuestionario clima institucional y calidad educativa - SPSS 25

Según Sig. (0,001) < α (0,05), se afirma que rechazamos Ho y aceptamos H1, por tanto, el clima institucional tiene una significancia muy alta en la dimensión la pertinencia de la calidad educativa en I.E. Sagrada Familia APOVA. Ancón. Lima..

Hipótesis específica 2

Hi: Se tiene una relación directa y significativa entre el clima institucional y la equidad en la calidad educativa en I.E. Sagrada Familia APOVA. Ancón. Lima.

H0: No se tiene una relación directa y significativa entre el clima institucional y la equidad en la calidad educativa en I.E. Sagrada Familia APOVA. Ancón. Lima.

Tabla 4. Correlación entre clima institucional y la equidad

		Clima institucional	Equidad
Clima institucional	Correlación de Pearson	1,000	,736**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	34	34
Equidad	Correlación de Pearson	,736**	1,000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	34	34

Nota: Cuestionario clima institucional y calidad educativa - SPSS 25

En la tabla, según Sig. (0,000) < α (0,05), se indica que rechazamos Ho y aceptamos H1, por tanto, el clima institucional tiene efecto significativo muy alto en la dimensión equidad de respuesta de la calidad educativa en I.E. Sagrada Familia APOVA. Ancón. Lima.

Hipótesis específica 3

Hi: Se tiene relación directa y significativa entre el clima institucional y la eficiencia en la calidad educativa en I.E. Sagrada Familia APOVA. Ancón. Lima.

H0: No se tiene relación directa y significativa entre el clima institucional y la eficiencia en la calidad educativa en I.E. Sagrada Familia APOVA. Ancón. Lima.

		Clima institucional	Eficiencia
Clima institucional	Correlación de Pearson	1,000	,928**
	Sig. (bilateral)		0.000

	N	34	34
Eficiencia	Correlación de Pearson	,928**	1,000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	34	34

En la tabla, según Sig. (0,000) < α (0,05), se indica que rechazamos Ho y aceptamos H1, por tanto, el clima institucional tiene efecto significativo muy alto en la dimensión eficiencia de la calidad educativa en I.E. Sagrada Familia APOVA. Ancón. Lima.

Hipótesis específica 4

Hi: Se tiene relación eficiencia en la calidad educativa en I.E. Sagrada Familia APOVA. Ancón. Lima.

Ho: No se tiene relación directa y significativa entre el clima institucional y la eficacia en la calidad educativa en I.E. Sagrada Familia APOVA. Ancón. Lima.

		Clima institucional	Eficacia
Clima institucional	Correlación de Pearson	1,000	,819**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	34	34
Eficacia	Correlación de Pearson	,819**	1,000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	34	34

Nota: Cuestionario clima institucional y calidad educativa - SPSS 25

Según Sig. (0,000) < α (0,05), nos permite afirmar que se rechaza Ho y se acepta H1, es decir, el clima institucional tiene efecto significativo muy alto en la dimensión eficacia de la calidad educativa en I.E. Sagrada Familia APOVA. Ancón. Lima.

Hipótesis específica 5

Hi: Se tiene relación directa y significativa entre el clima institucional y la relevancia en la calidad educativa en I.E. Sagrada Familia APOVA. Ancón. Lima.

H0: No se tiene relación directa y significativa entre el clima institucional y la relevancia en la calidad educativa en I.E. Sagrada Familia APOVA. Ancón. Lima.

		Clima institucional	Relevancia
Clima institucional	Correlación de Pearson	1,000	,726**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	34	34
Relevancia	Correlación de Pearson	,726**	1,000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	34	34

Discusión de Resultados

Con base en los resultados del estudio y el análisis de los resultados, combinado con el objetivo general de determinar la relación entre el clima institucional y la calidad de la educación en I.E. Sagrada Familia APOVA. Ancón. Lima, el resultado del coeficiente de correlación de Pearson es igual a 0,921, lo cual revela que existe una correlación positiva entre las variables y también se encontró que cuando el nivel de correlación alto y el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis general. Se puede concluir que el clima institucional en I.E. Sagrada Familia APOVA. Ancón, está significativamente relacionado con la calidad de la educación; es decir, si la calidad es baja, más encuestados creen que el clima institucional es insuficiente, mientras que los encuestados con un nivel bajo respecto a la calidad educativa creen que el clima institucional es regular.

El desempeño encontrado en este estudio confirma lo presentado por Sandoval (2017), quien afirmó en su estudio que el clima institucional es el vínculo entre los empleados de las empresas educativas, como administradores y docentes, porque este vínculo es una fuente de resolución de conflictos. Sobre las reglas que mantendrán el ambiente institucional, en general, el negocio de la educación puede tener diferencias y momentos negativos que conduzcan a ciertos problemas, los profesores y estudiantes mentores pueden contribuir a un clima institucional tóxico.

Con base en el análisis de desempeño y resultados encontrados, para el 1er objetivo específico, identificar la relación significativa entre el clima institucional y las correlaciones I.E. Sagrada Familia APOVA. Ancón. Para los datos del sector, el resultado del coeficiente de correlación de Pearson es 0,621, lo que indica que existe una correlación positiva entre las variables, y además se encuentra en un nivel moderado de correlación. El nivel de significancia bilateral es $p = 0,000<0,01$ (altamente significativo), rechazamos la hipótesis nula y aceptamos

la hipótesis específica 1; con lo cual se concluye que el clima institucional se relaciona significativamente con la calidad educativa, de I.E. Sagrada Familia APOVA. Ancón. Lima. Como la dimensión de correlación de la calidad de la educación se encuentra en un nivel insuficiente, la mayoría de los encuestados cree que falta el ambiente institucional; por otro lado, la dimensión de correlación de la calidad de la educación se encuentra en un nivel normal y un pequeño número de los encuestados creen que el ambiente institucional es insuficiente. En términos de relevancia en el campo de la educación, significa que es importante y necesario guiar a los estudiantes hacia el éxito, puede complementarse con varios elementos relacionados y es beneficioso si existe un requisito de internacionalización.

Asimismo, teniendo en cuenta los resultados encontrados en este estudio, Rodríguez (2016) sostiene que la dimensión de relevancia del enfoque de derechos sugiere que los escolares en el sistema educativo deben contar con el ambiente necesario y nuevos docentes para lograr efectivamente las deficiencias generales y mejoras en la gestión y facilita el aprendizaje. En cuanto a la actualidad del campo de la educación, se sabe que es importante y necesario para el éxito de los estudiantes, puede complementarse con diversos elementos esenciales y se beneficia de la necesidad de internacionalización.

A partir del desempeño y análisis de resultados para el objetivo específico 2, se encuentra una relación significativa entre clima institucional y equidad en una I.E. Sagrada Familia APOVA. Ancón, el resultado del coeficiente de correlación de Pearson es 0,736, lo que indica que existe una correlación positiva entre las variables, que también se encuentra en un alto nivel de correlación, y el nivel de significancia bilateral. es $p = 0.000 < 0.01$ (altamente significativo), rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis específica 2. La conclusión es que el clima institucional está significativamente relacionado con la dimensión de equidad de la calidad educativa en una I.E. Sagrada Familia APOVA. Ancón. Esto significa que respecto a la dimensión de equidad en la calidad de la educación, la mayoría de los encuestados cree que el clima institucional es insuficiente; Por otro lado, en cuanto a la dimensión de justicia de la calidad de la educación, los encuestados también creen que el ambiente de las instituciones es insuficiente a un nivel normal.

Asimismo, contrario al desempeño encontrado en el presente estudio, Martinic (2016) sostiene que la dimensión de la justicia se refiere al establecimiento de metas y la obligación de alcanzarlas, abriendo el campo a una sociedad justa, olvidando las diferencias grupales; ya sea por su cultura, clase social, lugar de trabajo. La igualdad en la educación tiene un propósito, que es brindar igualdad de oportunidades y proporcionar los recursos necesarios, incluso si eso por sí solo no es suficiente. El desafío de las instituciones educativas en este contexto es crear las condiciones para que sus participantes tengan una experiencia educativa de calidad que refleje la igualdad de oportunidades en nuestra sociedad.

Con base en los resultados y el análisis de los mismos se encontró una relación significativa entre el clima institucional y la efectividad de la I.E. Sagrada Familia APOVA. Ancón, muestran que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.928, lo que indica que se tiene una correlación positiva entre las variables, que además se encuentra en un nivel alto de correlación, con una relación bilateral. El nivel de significancia de $p = 0.000 < 0.01$ (altamente significativo), rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis específica 3. Se concluye que el clima institucional se relaciona significativamente con la dimensión efectividad de la calidad educativa I.E. Sagrada Familia APOVA. Ancón. Es decir, la dimensión de la efectividad de la calidad de la educación está en un nivel insuficiente y un número normal de encuestados cree que el ambiente institucional es malo, mientras que la dimensión de la razonabilidad de la calidad de la educación está en un nivel normal y la mayoría de los encuestados cree que el ambiente en las instituciones es normal.

A partir de lo que descubrieron Palacios y Vargas (2015) en su estudio, también comenzaron a considerar la definición de clima institucional, comenzaron a describir el clima institucional en términos de instituciones, mostrando que tienen ciertas características diferentes a otras instituciones. Sin embargo, cada institución tiene su propia gestión interna de forma única y diferente. Se asocia con aquellos que pueden construir un liderazgo interno y proporcionar relaciones integradas. Todo tiene que ver con el clima organizacional. Hoy en día, el clima organizacional juega un papel crucial en el mantenimiento de la estabilidad institucional.

El análisis del desempeño y los resultados revela una relación significativa entre el clima institucional y la efectividad para el objetivo específico 4 de una I.E. Sagrada Familia APOVA. Ancón. El resultado del coeficiente de correlación de Pearson es 0.819 lo que indica que existe una correlación positiva entre las variables y se encuentra en un nivel alto de correlación. El nivel de significancia bilateral es $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo) lo que rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis específica 4. Se concluye que el clima institucional está significativamente relacionado con de eficiencia de la calidad de educación en una I.E. Sagrada Familia APOVA. Ancón. La efectividad de la calidad de la educación se encuentra en un nivel normal y todos los encuestados creen que el ambiente de las instituciones es normal.

De manera similar, Alcover (2016) en términos de desempeño encontrado en el presente estudio confirma la evidencia de clima a nivel institucional, que incluye discriminación en el uso de intereses comunes agrupados en la distribución, y experiencias y arreglos formales o informales que son generalmente representativos. Corresponde a una selección de objetivos institucionales y de medios adecuados para alcanzarlos. De manera similar, Palacios & Vargas (2015) desarrollaron el concepto de clima institucional y señalaron que las instituciones tienen características que otras organizaciones no tienen; cabe destacar que cada organización

maneja diferentes cualidades y características. Internamente, una organización está formada por un número de personas que están todas conectadas con el clima organizacional.

Con base en el análisis de resultados y el cumplimiento del objetivo 5, identificar relaciones importantes entre el clima institucional y la relevancia en la I.E. Sagrada Familia APOVA. Ancón, revelaron que el coeficiente de correlación de Pearson es 0,726, lo que indica que existe una correlación positiva entre las variables y también se encuentra en un nivel de correlación alto y bilateral. Significancia $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativa), rechazando la hipótesis nula, y aceptando la hipótesis específica 5. Se concluye que la dimensión de correlación entre clima institucional y calidad de la educación I.E. Sagrada Familia APOVA. Ancón está significativamente relacionado, es decir, la dimensión de coherencia de la calidad de la educación se encuentra en un nivel bajo y un número importante de encuestados cree que el ambiente institucional es insuficiente, mientras que la dimensión de coherencia de la calidad de la educación se encuentra en un nivel normal y un número importante de encuestados. También cree que el ambiente en las instituciones no es el ideal.

El aporte de Sandoval (2015) también indica a partir de los resultados del presente estudio que el clima institucional es el vínculo entre los empleados de las instituciones educativas (como directores y docentes) porque dijo que el vínculo es una fuente de resolución de conflictos que se determina por los estatutos, manteniendo así un clima institucional estable, en general, pueden existir desviaciones y momentos de negatividad en la empresa educativa, que conllevan a ciertos problemas, tanto los docentes como los estudiantes mentores contribuyen a un mal ambiente en el sistema. Por otro lado, coincide con el planteamiento del Ministerio de Educación (2016) de que la educación debe prestar atención al desarrollo general de los estudiantes, por lo que es importante enfatizar en un buen ambiente laboral. Dado que los empleados de una institución educativa construyen muchas características, perspectivas e influencias a medida que las atraviesan, de esta manera se pueden sentar las bases básicas para resolver situaciones complejas que pueden surgir con el tiempo y que pueden resolverse utilizando herramientas especiales.

Conclusiones

1. Al comparar el nivel de correlación significativa entre el ambiente institucional y la calidad de la educación, se puede ver en el valor p de Sig. = $0,000 < \alpha = 0,05$; La r de Pearson es igual a 0.921, lo que significa que se rechaza H_0 y se acepta H_1 , es decir, el clima institucional tiene una influencia muy fuerte en la calidad de la educación en I.E. Sagrada Familia APOVA. Ancón.
2. Al determinar la relación entre el clima institucional y la dimensión de correlación de la calidad de la educación, se puede observar que según el valor p Sig.= $0.001 < \alpha = 0.05$,

la r de Pearson es igual a 0.621, lo que significa rechazar H_0 y aceptar H_1 , significa que el clima institucional afecta positivamente a una I.E. Sagrada Familia APOVA. Ancón. La dimensión de relevancia de la calidad de la educación tiene un impacto significativo.

3. Si se va a definir la relación entre el clima institucional y la dimensión de razonabilidad de la calidad de la educación, se puede ver en el valor p de Sig. = 0,000 < α = 0,05; La r de Pearson es igual a 0,736, lo que significa rechazar H_0 y aceptar H_1 , es decir, el clima institucional tiene un efecto significativo muy alto en relación con la equidad en I.E. Sagrada Familia APOVA. Ancón.
4. Estableciendo la relación entre el clima institucional y la dimensión de calidad y eficiencia educativa, se puede observar que según el valor p Sig.=0.000< α =0.05, la r de Pearson es igual a 0.928, lo que significa rechazar H_0 y aceptar H_1 , es decir, la eficacia climática institucional tiene un efecto significativo muy alto en la dimensión de I.E. Sagrada Familia APOVA. Ancón.
5. Estableciendo la relación entre el clima institucional y las respectivas dimensiones de la calidad educativa, se desprende del valor p de Sig. = 0,000 < α = 0,05; La r de Pearson es igual a 0.726, lo que significa que se rechaza H_0 y se acepta H_1 , es decir, el clima institucional tiene una influencia muy fuerte en la dimensión del cumplimiento en las instituciones educativas.

Referencias bibliográficas

- Albañil. (2015). El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura. Piura, Perú: Tesis de Maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación.
- Alcover. (2016). Introducción a la Psicología del Trabajo. Edit. Mc. Graw Hill., 589.
- Alcover. (2017). Introducción a la Psicología del Trabajo. Edit. Mc. Graw Hill. España. 601 pp .
- Altunova, N., & Kalman, M. (2020). Factors affecting classroom teachers' job performance: a qualitative-dominant analysis with q-sorting [Factores que afectan el desempeño laboral de los maestros de aula: un análisis cualitativo dominante con clasificación Factores que afectan. Factors affecting classroom teachers' job performance: a qualitative-dominant analysis with q-sorting [Factores que afectan el desempeño laboral de los maestros de aula: un análisis cualitativo dominante con clasificación Factores que afectan.
- Andina. (2019). Clima Institucional en un centro educativo.
- Andres, L., De la Cruz, J., Gonzaga, M., Rodriguez, I., Sanchez, J., & Ortiz, A. (2021). Teachers' Level of Adaptability and Performance: Their Response to the Rapidly Transforming Academic World. International Journal of English Literat.

- Andúgar, A., & Cortina, P. (2018). EFL Teachers' Reflections on Their Teaching Practice in Spanish Preschools: A Focus on Motivation. *Preschool Bilingual Education*, 25, 219–244.
- Arana, I. (2008). *Calidad Educativa, Justicia y bienestar*.
- Astráin, S. (2019). *Calidad educativa: la motivación docente como elemento clave*. Pamplona, España: Universidad de Navarra. <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/58269/1/Sara%20Astr%C3%A1in.pdf>
- Bardach, L., Klassen, R., & Perry, N. (2022). Teachers' Psychological Characteristics: Do They Matter for Teacher Effectiveness, Teachers' Well-being, Retention, and Interpersonal Relations? An Integrative Review. *Educational Psychology Review* (Vol. Educational Psychology Review). *Educational Psychology Review*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/S10648-021-09614-9>
- Barni, D., Danioni, F., & Benevene, P. (2019). Teachers' Self-Efficacy: The Role of Personal Values and Motivations for Teaching [Autoeficacia de los docentes: el papel de los valores personales y las motivaciones para la enseñanza]. *Frontiers in Psychology*, 10(1645). <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01645>
- Bernate, J. G. (2020). Satisfacción de la Calidad Educativa en Educación Superior. *PODIUM*, 38, 37–50.
- Boom, A. (2010). *Educación y Bicentenario: la inquietud del presente*.
- Briones, M. (2017). The influence of the institutional environment in the quality of education of the School Ramón Castilla N° 063, Cajamarca. Cajamarca, Perú.
- Caba. (2017). *satisfacción laboral y los factores predictores sobre los magistrales*.
- Carmen, R., Olga, B., & Beatriz, M. (2022). Socio-Emotional Competence and Self-Efficacy of Future Secondary School Teachers. *Education Sciences*, 12(3),(161). <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/EDUCSCI12030161>
- Casanova, J. (2017). Teacher Performance Evaluation: The Importance of Performance Standards [Evaluación del desempeño docente: la importancia de los estándares de desempeño]. *International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education (IJCDSE)*, 8(1)(2973 - 2981). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20533/ijcdse.2042.6364.2017.0404>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. Comportamiento organizacional*.
- Cleary, T., Kitsantas, A., Peters, E., Lui, A., McLeod, K., Slep, J., & Zhang, X. (2022). Professional development in self-regulated learning: Shifts and variations in teacher outcomes and approaches to implementation. *Teaching and*

- Teacher Educati(111).
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/J.TATE.2021.103619>
- Concytec. (2020). Reglamento De Calificación, Clasificación Y Registro De Los Investigadores Del Sistema Nacional De Ciencia, Tecnología E Innovación Tecnológica . Reglamento Renacyt, 2-12.
- Darmaji, D., Mustiningsih, M., & Arifin, I. (2019). Quality Management Education in the Industrial Revolution Era 4.0 and Society 5.0. Atlantis Press(565– 570).
<https://doi.org/https://doi.org/10.2991/ICET-19.2019.141>
- De Souza, A. P. (2018). SATISFACCIÓN LABORAL Y ENGAGEMENT EN TRABAJADORES DE UN COLEGIO PRIVADO DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL – LIMA 2018. Lima.
- Edwards, V. (1991). El concepto de calidad de la Educación. Santiago: UNESCO.
- Fischman. (2000). El espejo de un líder. Lima: El Comercio – Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Galicia. (2016). La calidad educativa dentro del sector educación. La calidad educativa dentro del sector educación, 1.
- Gamage, K., Pradeep, R., Najdanovic, V., & Gunawardhana, N. (2021). Academic Standards and Quality Assurance: The Impact of COVID-19 on University Degree Programs [Estándares académicos y garantía de calidad. el impacto de COVID-19.
- García, S. B. (2020). debate la educación superior y la ciencia en México: recuperar preguntas clave. Investigación Educativa, 21, 02, 1-4.
- Goncalves, A. (2000). Fundamentos del clima organizacional . Sociedad Latinoamericana.
- Hartinah, S., Suharso, P., & Umam, R. (2020). Teacher's performance management: The role of principal's leadership, work environment and motivation in Tegal City, Indonesia. Idonesia.
- Hendrawijaya, N. (2020). El clima institucional.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. México: sexta edición.
- Hernández, S., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa cualitativa y mixta. México.
- Kahr. (2017). Clima Institucional Escolar y Gestión Directiva. Revista Abierta Interamericana, 1.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2016). Definición de Eficiencia. Definición de Eficiencia, 1.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2016). Definición de la Eficiencia. Definición de la Eficiencia.
- Marín, V. (2019). EDMETIC. Revista de Educación Mediática y TIC. Educación Mediática y TIC, Vol 8, No 2.

- Martinic. (2012). Definición de la dimensión equidad.
- Mendoza. (2017). Clima organizacional y rendimiento académico en estudiantes del tercero de secundaria en una institución educativa de ventanilla. Lima. Lima, Perú.
- MINEDU, (. d. (2016). Participación Clima Institucional para una organización Escolar Efectiva.
- Özgenel, M., & Mert, P. (2019). Antecedent of Teacher Performance: Occupational Commitment. <https://www.researchgate.net/pub>.
- Palacios, F., & Vargas, F. (2015). Es el ambiente interno favorable de trabajo en el que se encuentran las personas y que tienen características propias para un buen desempeño en todas las laborales de trabajo.
- Rimaicuna. (2017). Calidad Educativa de la institución educativa particular Carlos Gagne.
- Rivera Moreno, C., Cegarra Cegarra, O., Vergara, H., & Matos, M. (2016). Clima Organizacional en el Contexto Educativo. *Revista Scientific*, vol. 1, núm. 2, pp. 316-339.
- Rodriguez. (2016). Dimensiones de la Calidad Educativa. *Dimensiones de la Calidad Educativa*, 3.
- Rodriguez, M. (2018). Gestión y calidad educativa en los servidores de la institución educativa N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagastegui. Chepén - 2017. Trujillo, Perú.
- Sandoval. (2017). Clima Organizacional en los profesores Investigadores de una institución de educación superior. *Actualidades*.
- Senol, H., & Dagli, G. (2017). Increasing Service Quality in Education: Views of Principals and Teachers. *EURASIA J Math Sci Tech Ed*, 2017 - Volume 13 Issue 8, pp. 4857-4871.
- Simón, A. (2008). "Diccionario de Economía", Tercera Edición. Andrade.
- Skedsmo, G., & Huber, S. (2019). Top-down and bottom-up approaches to improve educational quality: their intended and unintended consequences. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability* 2019, , 31(1)(1–4). <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/S11092-019-09>
- Suryani, A., Tirtowaluyo, I., & Masalam, H. (2020). Science Teaching Practices in Indonesian Secondary Schools. *Preparing Indonesian Youth*, 4(21– 47). https://doi.org/https://doi.org/10.1163/9789004436459_002
- UNESCO. (2015). *Perspectivas de UNESCO y la OEI*.
- Van, T., & Decramer, A. (2018). Line managers' AMO to manage employees' performance: the route to effective and satisfying performance management. *The International*

Journal of Human Resource Management,
29(22)(3093–3114).

- Waeyenberg, T., Peccei, R., & Decramer, A. (2020). Performance management and teacher performance: the role of affective organizational commitment and exhaustion. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(4)(623–646)
- Wiggan, G., Smith, D., & Watson, V. (2020). The National Teacher Shortage, Urban Education and the Cognitive Sociology of Labor. *The Urban Review*, 53(1)(43–75).
<https://doi.org/https://doi.org/10.1007/S11256-020-00565-Z>
- Xuehui, A. (2018). Teacher Salaries and the Shortage of High-Quality Teachers in China's Rural Primary and Secondary Schools. *Chinese Education & Society*, 51(2)(103–116).
- Yansyah, M. (2022). The Effectiveness of Teacher Performance Management in the Implementation of Student Learning. *Journal Corner of Education, Linguistics, and Literature*, 1(4)(227–234).
- Yousif, A., & Ahmed, M. (2020). The effect of performance appraisal on job performance in governmental sector: The mediating role of motivation [El efecto de la evaluación del desempeño en el desempeño laboral en el sector gubernamental: el papel mediador de la motivación. *Management Science Letters*, 10(9)(2077-2088).
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2020.2.003>