

**CLIMA INSTITUCIONAL Y EVALUACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA EN LA IE
7054 VILLA MARÍA DEL TRIUNFO. LIMA.**

*INSTITUTIONAL CLIMATE AND EVALUATION OF EDUCATIONAL QUALITY IN IE
7054 VILLA MARÍA DEL TRIUNFO. LIME.*

*CLIMA INSTITUCIONAL E AVALIAÇÃO DA QUALIDADE EDUCACIONAL NO IE
7054 VILLA MARÍA DEL TRIUNFO. LIMA.*

Recibido: 28/07/2024

Aceptado: 2/08/2024

Aprobado: 14/09/2024

Aydee **QUIÑONES HUANCA**¹

Luz Doris **SÁNCHEZ PINEDO**²

Resumen

Se hace necesario realizar investigaciones sobre la relación entre climas institucionales y evaluación de la calidad educativa con el fin de investigar si existe relación entre ambas variables, en el entorno educativo. Los estudiantes de primaria en Perú obtienen mal resultado en la prueba ECE. Especialmente Villa María del Triunfo IE 7054 en Lima. El trabajo en equipo es fundamental, al igual que las relaciones intra e interpersonales, el diálogo, la empatía y otras variables. El estudio se realizó utilizando métodos cuantitativos, métodos deductivos hipotetizados, nivel transversal secuencial y modelos descriptivos correlacionales. Se utilizaron dos cuestionarios que contenían 20 indicadores validados por un panel de tres jueces expertos y medidas de confiabilidad mediante el coeficiente α de Cronbach. Contamos con 80 profesores para el

¹ Universidad Nacional Mayor de San Marcos

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

estudio de viabilidad. El análisis de datos utilizó estadística descriptiva y estadística inferencial para probar la hipótesis y encontraron relación estadística significativa entre las dos variables mencionadas anteriormente debido a que el nivel de calidad de la formación docente es insuficiente, lo cual es esencial para un buen clima institucional. La calidad del servicio prestado. Se obtuvo un coeficiente de correlación de $R=,912$ Y un p valor de 0,000

Palabras clave: clima de la institución, calidad de la educación.

Abstract

It is necessary to carry out research on the relationship between institutional climates and evaluation of educational quality in order to investigate whether there is a relationship between both variables in the educational environment. Primary students in Peru perform poorly on the ECE test. Especially Villa María del Triunfo IE 7054 in Lima. Teamwork is essential, as are intra and interpersonal relationships, dialogue, empathy and other variables. The study was conducted using quantitative methods, hypothesized deductive methods, sequential cross-sectional level, and descriptive correlational models. Two questionnaires were used containing 20 indicators validated by a panel of three expert judges and reliability measures using Cronbach's α coefficient. We have 80 teachers for the feasibility study. The data analysis used descriptive statistics and inferential statistics to test the hypothesis and found a significant statistical relationship between the two variables mentioned above because the level of quality of teacher training is insufficient, which is essential for a good institutional climate. The quality of the service provided. A correlation coefficient of $R=.912$ and a p value of 0.000 was obtained.

Keywords: climate of the institution, quality of education.

Introducción

El clima institucional es quizás uno de los aspectos menos participativos y estrechamente relacionado con el rendimiento académico y la calidad educativa. Así se refleja en la prueba ECE en la que participó el MINEDU y el último lugar del Perú en la prueba internacional PISA. Se ha hecho poco para abordar este problema y, si bien existen estándares que rigen la calidad de la

educación, todavía requieren comunicación y comprensión en toda la comunidad educativa. Andina (2019). Los cambios y desafíos de la educación moderna, así como el continuo desarrollo de las necesidades educativas, desarrollan funciones para mejorar su nivel de desempeño y mejorar las habilidades académicas, así como enfatizar las necesidades actuales de los docentes y la importancia de los docentes.

Özgner y Melt (2019). Una situación similar está surgiendo en un contexto internacional como el de Guadalajara, México, donde la calidad de la educación es un requisito inevitable determinado por los vaivenes de la vida moderna, el ritmo de progresos científicos, detonación de conocimientos y progreso. El desarrollo es importante en la era moderna. Jean et al. (2020). Hoy en día escuchamos con frecuencia discusiones sobre el clima de las instituciones y la calidad de la educación, que es pilar importante para el progreso de las organizaciones educativas, porque un mal clima educativo afecta la vida de la institución. Por lo que es necesario desarrollar lineamientos para que los integrantes de la institución se enfoquen en lograr resultados positivos en forma de metas y nuevos conocimientos. Los cambios y desafíos de la educación moderna, así como el continuo desarrollo de las necesidades educativas, desarrollan funciones para mejorar su nivel de desempeño y mejorar las habilidades académicas, así como enfatizar las necesidades actuales de los docentes y la importancia de los docentes.

Özgner y Melt (2019). es necesario desarrollar lineamientos para que los integrantes de la institución se enfoquen en lograr resultados positivos en forma de metas y nuevos conocimientos. Otro ejemplo es el de Argentina, donde todos coinciden en que se necesita una estructura común para mejorar los climas institucionales, por eso sistemas educativos están diseñados para mejorar la calidad educativa, promueve la participación y el liderazgo para lograr la visión única que cada institución necesita. Es necesario desarrollar estrategias para promover un clima institucional favorable. Herrera (2017). Climas institucionales y calidad educativa son incompletas, los miembros se comunican poco en las comunidades escolares y hay fallas laborales en los equipos y buena relación interpersonal entre el personal. La asistencia se convierte en un punto débil en la calidad de la educación escolar y la falta de buenos ambientes escolares en

ámbitos educativos que afectan la existencia de la institución y afecta los logros académicos de los estudiantes.

La investigación que realizamos utilizando este nuevo y apasionante conocimiento puede servir de base para futuras investigaciones de otras instituciones educativas. Dado que actualmente existe poco interés por la calidad de la educación, es necesaria una revisión integral, ya que contribuirá a la resolución de varios temas relacionados con el clima institucional, ya que dará la oportunidad de tomar acciones que conduzcan al desarrollo de la calidad educativa y pedagógica de la institución, luego de ello, se verá reflejada en el proceso de admisión y aprendizaje de los estudiantes. Por otro lado, los resultados de la investigación tendrán un significado socio pedagógico, confirmando que la mejora continua de la inteligencia emocional con la ayuda del proceso de autorregulación mejorará la calidad de rendimientos académicos del estudiante. Basado en conocimientos previamente adquiridos de otras instituciones y observaciones de nuestra propia institución educativa IE 7054, presentaremos la situación problemática en esta institución.

Objetivo General

- Determinar la relación que existe entre el clima institucional y la calidad educativa en la IE 7054 Villa María del Triunfo. Lima.

Objetivos específicos:

1. Identificar la relación que existe entre el clima institucional y la pertinencia en la IE 7054 Villa María del Triunfo. Lima.
2. Establecer la relación que existe entre el clima institucional y la equidad en la muestra de estudio. .
3. Conocer la relación que existe entre el clima institucional y la eficiencia en la muestra de estudio.
4. Establecer la relación que existe entre el clima institucional y la eficacia en la muestra de estudio
5. Identificar la relación que existe entre el clima institucional y la relevancia en la muestra de estudio.

Cultura Institucional

Según el investigador Martín B. (2000), climas institucionales se refieren a ambientes en instituciones educativas que surgen de situaciones cotidianas de integrantes de las escuelas. El contexto está relacionado con la actitud, creencia, valor y motivación del empleado y lo expresa en sus relaciones personales y profesionales.

Un clima institucional adecuado permite el logro de visiones, misiones y objetivos de la organización. Un mal clima puede socavar el entorno laboral y provocar malestar, conflictos y bajo rendimiento en los empleados. Martín B. (2000). El clima institucional en el ámbito educativo es la forma en que la junta orienta a los empleados y cómo estos perciben su ambiente laboral, el cual no sólo se relaciona con su comportamiento, sino también con el desempeño y resultados de la organización. Martín B. (2000)

Schein (2009) sugiere que existen condiciones para un buen clima institucional. Schein (2009) propuso 5 condiciones necesarias para un clima ideal en una institución educativa: Promover una comunicación efectiva. Fomentar la creatividad y la flexibilidad para realizar los cambios necesarios. Promover el compromiso y la participación institucional. Crear una atmósfera interna de apoyo y no amenazante. Reorganiza las organizaciones en respuesta al cambio social y político y busca mantener objetivos institucionales. Para crear un clima institucional adecuado es necesario iniciar y mantener una comunicación efectiva, es decir, una comunicación correcta y responsable con todas las personas de la institución educativa y el uso adecuado de todos los elementos y canales de comunicación.

También es importante implicarlos y fomentar la creatividad de los miembros que trabajan en la agencia para introducir cambios en el desarrollo de planes de mejora en la conciencia de la agencia y el compromiso de mejora. Uno de los objetivos que debe encontrarse en el plan estratégico es mejorar la percepción del clima institucional entre los integrantes que trabajan en las instituciones educativas. Por lo tanto, los líderes deben tener como objetivo principal crear una atmósfera saludable y cumplir de manera realista con sus responsabilidades de liderazgo. Schein (2009).

Importancia del clima institucional

Es importante diagnosticar el clima organizacional, lo que permite identificar las principales áreas que retrasan la producción, reducen la eficiencia y pueden causar costos inesperados a la organización en el futuro. Esta información permite examinar si los climas organizacionales están relacionados con el comportamiento manifiesto de los miembros que trabajan en la organización, utilizando percepciones estables que filtran la realidad y regulan, por ejemplo, la motivación laboral y el desempeño profesional. La investigación del clima organizacional sirve como una herramienta para examinar críticamente las organizaciones y sus empleados y ayudarlos a alcanzar niveles más altos de desempeño. Márquez (2001).

Dimensiones del Clima institucional

- **Liderazgo.** Las relaciones son relaciones creadas por la capacidad de un individuo para lograr efectivamente metas predeterminadas en el comportamiento de otras personas, la capacidad de liderar y persuadir a otros para que realicen ciertas acciones con entusiasmo. DIRECCIÓN. - Proporciona un sentido de dirección de la actividad de la unidad de trabajo, define las metas a alcanzar y determina las metas a alcanzar y los medios para alcanzarlas. Inspira la excelencia. - Énfasis en la búsqueda continua de la mejora combinando nuevos conocimientos y medios técnicos. Promover y asumir la responsabilidad de la calidad esperada de los productos y el impacto efectivo de las actividades de la agencia. Inspira espíritu de equipo. - Luchar por objetivos comunes. Aprende y comparte donde quieras. Resolución de conflictos. - Las diferencias de percepción e intereses compiten por una misma realidad, por lo que los grupos deben afrontar estas cuestiones para resolverlas. Minedú (2016).

- **Motivación.** Cuando ciertos estímulos ambientales están presentes, se produce una cascada de respuestas y actitudes naturales que es característica de los humanos. Una sensación de realización personal. - Tiene lugar en un entorno profesional donde las personas utilizan sus habilidades. Reconocimiento de Aportes. - Si la organización reconoce y elogia los esfuerzos de cada individuo para realizar las tareas asignadas para lograr las metas, tiene un alto potencial motivacional, porque satisface la necesidad de sentido de uno mismo y de

responsabilidad. - La capacidad de las personas para responder a sus responsabilidades y a las consecuencias de sus acciones con el fin de ajustar las condiciones de trabajo. - La condición ambiental, física y psicosocial en las que se realiza el trabajo, así como la calidad y cantidad de los recursos disponibles para realizar la función asignada, debe corresponder a la característica laboral en sí. MINEDU (2016)

- **Reciprocidad.** Existe una relación mutuamente beneficiosa entre individuos y organizaciones. Solicitud de empleo. Mantenimiento de los fondos de la Agencia. - Además de fortalecer y defender el prestigio y los valores de la imagen de la institución, también existen preocupaciones sobre la presentación de los bienes o materiales de la institución por parte de sus empleados. remuneración. - Las organizaciones deben optimizar el contenido salarial y las condiciones laborales, buscar beneficios para los empleados y promover la realización personal y el desarrollo social de los empleados. honestamente. - Cobrar a través de un sistema justo donde todos sean tratados por igual en condiciones laborales y de bienestar. Minedú (2016).

- **Participación.** La contribución de diferentes individuos y grupos formales e informales al logro de metas. Una apuesta por la productividad. - Cada persona y unidad organizativa desempeña sus funciones y departamentos individuales de acuerdo con estándares predeterminados de calidad y cantidad para realizar servicios adecuados con óptima eficiencia y eficacia. Para hacer realidad la promesa de productividad, es necesario establecer ciertas condiciones: Parámetros de informes de productividad. Criterios de desempeño. Acordar objetivos comunes. responsabilidad compartida. Intercambio de Evaluación de Desempeño del MINEDU (2016). a) Compatibilidad de intereses. Desafíos para lograr la participación organizada: competencia por recursos limitados. Distribución de energía. Tendencias autónomas. Intercambio de información. Minedú (2016). b) Participar en el cambio. Minedú (2016).

Evaluación de la Calidad Educativa

Calidad desde lo educativo está diseñada para la satisfacción de la necesidad de todos los sectores del contexto para lograr los objetivos marcados, se forma en procesos culturales, se utiliza adecuadamente para obtener

beneficios sociales y económicos y se distribuye equitativamente entre los distintos sectores que componen la sociedad. Muñoz (2003). Por ejemplo, es necesario lograr el objetivo de modo efectivo, optimizar usos de medio y recurso apropiado y aumentar eficiencias y economías en campos educativos a costas de desarrollar pensamientos reflexivos, actitud social y creatividades. Muñoz (2003)

Morrish, (1978) definió calidad de la educación que garantiza que el joven adquiera el conocimiento, habilidad, destreza, habilidad y actitud que utilizan cotidianamente. OCDE, (1991) La calidad como eficiencia interna en los sistemas educativos. Si no es posible ponerse de acuerdo sobre una educación de calidad, está relacionado con ciertos elementos de su estructura, procesos y productos, según el informe.

Calidad de la educación en el Perú

Actualmente el Perú está considerando el aprendizaje a través de competencias. Con el tiempo se propusieron cambios y reformas que beneficiaron la educación y mejoraron los programas educativos. Los modelos demuestran que los estudiantes poseen la capacidad y potenciales de desarrollo de acuerdo con sus propios intereses, los que como propone Delors se conocen como los cuatro pilares de la educación: aprendiendo a hacer, aprendiendo a conocer, aprendiendo a hacer y aprendiendo a vivir socialmente. Construir competencia, actitud, habilidad y conocimiento que se manifiesten en la vida para brindar soluciones a los problemas sociales. Delors (1997).

Dimensiones de la calidad educativa

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2015) sugirió que la calidad de la educación debe considerar cinco dimensiones: equidad, pertinencia, pertinencia, eficacia y eficiencia. Compréndelos e intégralos para obtener una evaluación precisa.

- **Pertinencia**

Según la definición del IPEBA (2012), la educación es intercultural en la medida que adapta el currículo a cada 30 estudiantes y les brinda las

herramientas necesarias para integrarse gradualmente a la sociedad de acuerdo con sus necesidades y características personales. sociedad. La educación es importante, y cuando las instituciones educativas se preocupan por los estudiantes y los motivan, deben adoptar métodos y estrategias apropiados para poner a los estudiantes en el centro de lo que hacen.

- **Equidad**

Esta dimensión mide la calidad de la educación e incluye el principio de igualdad, ya que la educación debe satisfacer la necesidad de los estudiantes y permitirles el ejercicio de sus derechos. IPEBA (2012)

- **Eficacia**

Duval (1973); La eficiencia refleja la contribución de un individuo a productividades, rentabilidades, expansiones, creatividades: al resultado concreto de las empresas. La conclusión es: efectividad es del individuo que consigue el mejor resultado en términos de productividades, ingresos y crecimientos de lograr la meta marcadas por las organizaciones.

- **Eficiencia**

Chiavenato (1994) afirmó: La eficacia: capacidades de ofrecer productos que satisfagan las necesidades sociales, brindando una educación de calidad que sea evidente para los estudiantes.

- **Relevancia**

Esto significa que el propósito de la educación y sus esfuerzos se presentan al público. Lo educativo es bueno al cumplir con el estándar que desarrolla habilidades y preparación del estudiante para vivir. Esto sería notable si el objetivo fuera desarrollo del aprendizaje de acuerdo con las necesidades sociales. Duval (1973)

Tipo y diseño de investigación

La investigación científica que realizaremos utiliza métodos cuantitativos porque es digital y los estadísticos los usan para encontrar resultados de proposiciones de prueba de hipótesis. Asimismo, su enfoque es hipotéticamente deductivo, con un nivel ordinal, y su diseño es causal" (Ramos, 2015).

Desde el diseño de investigación se utilizará la causalidad bivariada, cuyo propósito, según Hernández, es comprender el grado de asociación entre dos o más variables, en este sentido, la elección del diseño anterior es ya que el propósito del estudio es determinar la relación entre las variables objeto de estudio y sus dimensiones. Hernández (2018).

Población de estudio

Según Robles (2019), “la población es el conjunto total de elementos de interés con características similares que se relacionan con el fenómeno en estudio. En este estudio trabajaremos con N = 102 personas del IE 7054 Villa María del Triunfo Maestro. cooperación. cal. Estimaciones muestrales utilizando intervalos de confianza del 95% para $p = q = 0,50$. $n=80$

Prueba de hipótesis

Usaremos el estadígrafo Rho de Spearman para la estadística inferencial.

Hipótesis General

Ha: Climas institucionales se relacionan significativamente con la calidad educativa en la IE 7054 Villa María del Triunfo. Lima.

Ho: Climas institucionales no se relacionan significativamente con la calidad educativa en la IE 7054 Villa María del Triunfo. Lima.

Tabla. Correlación entre clima institucional y calidad educativa

		Clima institucional	Calidad educativa
Clima institucional	Correlación de Rho Spearman	1,000	,912**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	80	80
Clima educativa	Correlación de Rho Spearman	,912**	1,000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	80	80

Nota: cuestionario clima institucional y calidad educativa - SPSS 25

Según esta tabla, el coeficiente Rho de Spearman es igual a 0,912, por lo que está claro que rechazamos Ho y aceptamos H1, por lo tanto climas

institucionales tienen efectos muy grandes y significativos en la calidad de la educación.

Hipótesis específica 1

Ha: Existe relación significativa entre climas institucionales y pertinencia en la IE 7054 Villa María del Triunfo. Lima.

Ho: No existe relación significativa entre climas institucionales y pertinencia en la IE 7054 Villa María del Triunfo. Lima.

Tabla. Correlación entre clima institucional y pertinencia de calidad educativa

		Clima institucional	Pertinencia
Clima institucional	Correlación de Rho Spearman	1,000	,603**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	80	80
Pertinencia	Correlación de Rho Spearman	,603**	1,000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	80	80

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, climas institucionales tienen una significancia estadística muy alta en la dimensión la pertinencia de la calidad educativa en IE 7054 Villa María del Triunfo.

Hipótesis específica 2

Ha: Climas institucionales se relacionan significativamente con equidad en la IE 7054 Villa María del Triunfo. Lima.

H0: Climas institucionales no se relacionan significativamente con equidad en la IE 7054 Villa María del Triunfo. Lima.

Tabla. Correlación entre clima institucional y la equidad

		Clima institucional	Equidad
Clima institucional	Correlación de Rho Spearman	1,000	,721**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	80	80
Equidad	Correlación de Rho Spearman	,721**	1,000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	80	80

Nota: Cuestionario clima institucional y calidad educativa - SPSS 25

En la tabla, según Sig. (0,000) < α (0,05), indica que rechazamos Ho y aceptamos H1, por tanto, climas institucionales tienen efecto estadístico significativo muy alto en la dimensión equidad de la calidad educativa en IE 7054 Villa María del Triunfo. Lima.

Hipótesis específica 3

Ha: Existe relación significativa entre climas institucionales y eficiencia en la IE 7054 Villa María del Triunfo. Lima.

H0: No existe relación significativa entre climas institucionales y eficiencia en la IE 7054 Villa María del Triunfo. Lima.

Tabla. Correlación entre clima institucional y la eficiencia

		Clima institucional	Eficiencia
Clima institucional	Correlación de Rho Spearman	1,000	,908**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	80	80
Eficiencia	Correlación de Rho Spearman	,908**	1,000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	80	80

Nota: Cuestionario clima institucional y calidad educativa - SPSS 25

En la tabla, según Sig. (0,000) < α (0,05), indica que rechazamos Ho y aceptamos H1, por tanto, climas institucionales tienen efectos estadísticamente

significativos muy alto en la dimensión eficiencia de la calidad educativa en IE 7054 Villa María del Triunfo. Por su coeficiente de correlación igual a 0,908

Hipótesis específica 4

Ha: Climas institucionales se relacionan significativamente con eficacia en la IE 7054 Villa María del Triunfo. Lima.

Ho: Climas institucionales no se relacionan significativamente con eficacia en la IE 7054 Villa María del Triunfo. Lima.

Tabla. Correlación entre clima institucional y la eficacia

		Clima institucional	Eficacia
Clima institucional	Correlación de Rho Spearman	1,000	,802**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	80	80
Eficacia	Correlación de Rho Spearman	,802**	1,000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	80	80

Nota: Cuestionario clima institucional y calidad educativa - SPSS 25

Según Sig. (0,000) < α (0,05), nos permite afirmar que rechazamos Ho y aceptamos H1, es decir, climas institucionales tienen efectos estadísticamente significativos muy altos en la dimensión eficacia de la calidad educativa en una Institución Educativa.

Hipótesis específica 5

Ha: Existe relación significativa entre climas institucionales y relevancia en la IE 7054 Villa María del Triunfo. Lima.

H0: No existe relación significativa entre climas institucionales y relevancia en la IE 7054 Villa María del Triunfo. Lima.

Tabla. Correlación entre clima institucional y la relevancia

		Clima institucional	Relevancia
Clima institucional	Correlación de Rho Spearman	1,000	,711**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	80	80
Relevancia	Correlación de Rho Spearman	,711**	1,000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	80	80

Nota: Cuestionario clima institucional y calidad educativa - SPSS 25

Según Sig. (0,000) < α (0,05), nos permite afirmar que rechazamos H_0 y aceptamos H_1 , es decir, climas institucionales tienen efectos estadísticamente significativos altos en la dimensión relevancia de la calidad educativa. Rho=0,711

Discusión de resultados

Con base al resultado de las encuestas y el análisis de los resultados, combinado con la finalidad general de determinar si se relacionan los climas institucionales y la calidad de la educación en el IE 7054 Villa María del Triunfo. Los resultados del coeficiente de correlación igual a 0.912, lo que revela la existencia de una correlación positiva entre las variables. También encontramos que cuando el nivel de correlación es alto y el nivel de significancia bilateral es $p=0,000 < 0,01$ (altamente significativo), rechazamos la hipótesis nula y aceptamos el supuesto general. Podemos concluir que climas institucionales de la institución está significativamente relacionada con la calidad de la educación, es decir, si la calidad es baja, más encuestados creen que el clima institucional es insuficiente, mientras que aquellos con menor calidad de educación creen que el clima institucional es suficiente.

El clima de la institución es generalmente insuficiente. El desempeño encontrado en este estudio respalda la opinión de Sandoval (2017), quien planteó en su estudio que el clima institucional es el vínculo entre los empleados de las instituciones educativas, como administradores y docentes, porque este

vínculo es la fuente de resolución de conflictos. . En cuanto a las reglas que mantienen el entorno institucional, el sector educativo en su conjunto puede tener diferencias y desventajas que causen algunos problemas, mientras que los profesores y estudiantes mentores pueden crear una atmósfera institucional tóxica. Con base en el análisis de desempeño y resultados se identificó para el primer objetivo específico de pertinencia una relación significativa entre el clima institucional y el cumplimiento de la IE 7054 Villa María del Triunfo.

El resultado del coeficiente de correlación de Spearman es 0.603, lo que indica que existe una correlación positiva entre las variables y además se encuentra en el nivel medio de correlación para la dimensión de pertinencia. Con un nivel de significancia bilateral de $p = 0.000 < 0.01$ (altamente significativo), rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis específica 1, de la cual concluimos que el clima institucional está estrechamente relacionado con la pertinencia de la calidad de la educación en IE 7054 Villa. María Triunfo. Como las dimensiones relevantes de la calidad de la educación son insuficientes, la mayoría de los encuestados cree que falta el entorno institucional; por otro lado, las dimensiones relevantes de la calidad de la educación están en un nivel normal y un pequeño número de encuestados cree que el entorno institucional es insuficiente. Desde el punto de vista de la relevancia en la educación, es importante y necesario orientar a los estudiantes hacia el éxito, lo que puede complementarse con diversos elementos relacionados. También es una ventaja si existen requisitos internacionales.

Asimismo, considerando los resultados de este estudio, Rodríguez (2016) cree que la dimensión de relevancia del enfoque de derechos sugiere que los escolares en el sistema educativo deben tener el ambiente necesario y nuevos docentes para lograr efectivamente tanto la gestión como la educación. Errores y mejoras generales. Respecto a la situación actual en el campo de la educación, se sabe que la educación es importante y necesaria para el éxito de los estudiantes, la cual puede complementarse con diversos elementos básicos y utilizarse para las necesidades de internacionalización.

De acuerdo al análisis de la implementación y resultados del 2do objetivo específico, en el IE 7054 Villa María del Triunfo existe una relación significativa entre el clima institucional y el Estado de derecho. El resultado del coeficiente de

correlación de Lima y Spearman es 0.721, lo que significa que existe una correlación positiva entre las variables, que además se encuentra en un nivel alto de correlación y significativa a dos colas. $p = 0.000 < 0.01$ (altamente significativo), rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 2. Se concluyó que el clima institucional se relaciona significativamente con la dimensión de igualdad de la calidad educativa en el IE 7054 Villa María del Triunfo. Esto significa que en términos de justicia en la calidad de la educación, la mayoría de los encuestados cree que el ambiente de las instituciones no es suficiente, mientras que cuando se habla de justicia en la calidad de la educación, los encuestados también creen que el ambiente escolar es suficiente. no es suficiente a un nivel normal.

Del mismo modo, Martinik (2016) afirma, en contraste con los resultados encontrados en este estudio, que la dimensión de la justicia, que se refiere al establecimiento de metas y la obligación de alcanzarlas, abre el campo para una sociedad justa que olvide las diferencias grupales, o tiene derecho; Su cultura, clase social, lugar de trabajo. La igualdad en la educación tiene un propósito, y 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 condiciones que permitan a sus participantes tener una experiencia educativa de calidad que refleje la igualdad de oportunidades en nuestra sociedad.

Con base en los resultados y análisis encontramos una correlación significativa entre el clima institucional y la eficiencia del IE 7054 Villa María del Triunfo. La investigación muestra que el coeficiente de correlación de Spearman es 0,908, lo que indica que existe una correlación positiva entre las variables, y el grado de correlación también es alto, con una relación bilateral. nivel de significancia. = $0.000 < 0.01$ (altamente significativo), rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 3. Se concluye que el clima institucional se relaciona significativamente con la dimensión efectividad de la calidad educativa en el IE 7054 Villa María del Triunfo. Es decir, la dimensión de eficiencia de la calidad de la educación está en un nivel insuficiente y la mayoría de los encuestados cree que el entorno institucional es malo, mientras que la dimensión

de racionalidad de la calidad de la educación está en un nivel insuficiente y la mayoría de los encuestados cree que el entorno institucional es normal.

De la investigación de Palacios y Vargas (2015), encontramos que también comenzaron a considerar la definición de clima institucional. Comenzaron a utilizar instituciones para describir climas institucionales, mostrando que tienen ciertas características que las distinguen de otras instituciones. Sin embargo, cada organización tiene su propio enfoque único y diferente de la gestión interna. Asíciase con aquellos que puedan desarrollar un liderazgo interno y relaciones integradoras. 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 de desempeño y resultados revela una relación significativa entre el clima institucional y la efectividad del objetivo 4 de la IE 7054 Villa María del Triunfo. El resultado del coeficiente de correlación de Spearman es 0,802, para la dimensión de eficacia de la calidad lo que significa que existe una correlación positiva entre las variables y el grado de correlación es alto. 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. La eficacia de la calidad de la educación se encuentra en un nivel normal y todos los encuestados creen que el ambiente escolar es normal.

Asimismo, Alcover (2016) corrobora la evidencia de clima a nivel institucional con aspectos operativos identificados en este estudio, que incluyen discriminación en el uso de intereses comunes, agrupamiento en asignaciones y experiencias y acuerdos formales o informales que muchas veces son representativos. Corresponde a un conjunto de objetivos institucionales y medios apropiados para alcanzar esos objetivos. De igual forma, Palacios & Vargas (2015) propusieron el concepto de clima institucional y plantearon que las instituciones tienen características que otras organizaciones no tienen, cabe señalar que cada organización tiene cualidades y características diferentes. Internamente, las organizaciones están formadas por muchas personas que están relacionadas con el clima institucional.

Con base en el análisis de los resultados y el logro del 5to objetivo, se determinó una relación significativa entre el clima institucional y el cumplimiento

de la IE 7054 Villa María del Triunfo. Lima et al. encontraron que el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0,711, lo que indica que existía una correlación positiva entre las variables y un alto nivel de correlación de dos colas. Significancia $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativa), rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 5. Existe una correlación significativa, es decir, la dimensión de relevancia de la calidad de la educación se encuentra en un nivel alto, donde un número importante de encuestados cree que el ambiente institucional es suficiente, mientras que la dimensión de relevancia de la calidad de la educación se encuentra en un nivel normal, con un gran número de encuestados. También cree que el ambiente en la institución no es el ideal.

El aporte de Sandoval (2015) también indicó a partir de los resultados de este estudio que el clima institucional es el vínculo entre los empleados de las instituciones educativas, como directores y docentes, pues dijo que este vínculo es la fuente de resolución de conflictos y está determinado. Según palabras comunes, en las empresas educativas puede haber prejuicios y sentimientos negativos que causan algunos problemas y tanto docentes como docentes han creado un mal ambiente institucional. Por otro lado, coincide con la política del Ministerio de Educación (2016) de que la educación debe estar orientada al desarrollo integral de los estudiantes, por lo que es importante enfatizar en un buen ambiente laboral. A medida que el personal desarrolla muchas características, perspectivas e influencias durante su experiencia en instituciones educativas, se pueden sentar las bases para abordar situaciones complejas que pueden surgir con el tiempo y que pueden resolverse utilizando herramientas específicas.

Conclusiones

1. Al comparar la correlación significativa entre el clima institucional y la calidad de la educación, se puede ver en el valor p de Sig. = $0,000 < \alpha = 0,05$; La r de Spearman es igual a 0.912, lo que significa que se rechaza H_0 y se acepta H_1 , es decir, el clima institucional se relaciona muy fuerte con la calidad de la educación en el IE 7054 Villa María del Triunfo.
2. Al determinar la relación entre el clima institucional y las dimensiones relacionadas de la calidad educativa, se puede observar que después del

- valor p Sig.=0.001 $<\alpha$ =0.05, la r de Spearman es igual a 0.603, lo que significa que se rechaza H_0 y se acepta H_1 , lo que significa que la pertinencia del clima institucional tiene un impacto significativo en el IE 7054 Villa María del Triunfo tiene un impacto positivo. La dimensión de pertinencia de la calidad de la educación tiene un impacto significativo.
3. Si se quiere definir la relación entre el clima institucional y la dimensión de equidad de la calidad de la educación, se puede ver en el valor p de Sig. = 0,000 $< \alpha = 0,05$; La r de Spearman es igual a 0.721, lo que significa rechazar H_0 y aceptar H_1 , el clima institucional tiene un efecto grande y significativo en la IE 7054 Villa María del Triunfo.
 4. Para determinar la relación entre clima institucional y las dimensiones de calidad y eficiencia educativa, se puede observar que valor p Sig.=0.000 $<\alpha$ =0.05, la r de Spearman es igual a 0.908, lo que significa rechazar la H_0 . y aceptar H_1 , es decir, clima institucional La eficiencia tiene un efecto significativo muy grande en las dimensiones del IE 7054 Villa María del Triunfo. Lima.
 5. Para determinar la relación entre el clima institucional y relevancia de la calidad educativa, podemos obtener Sig = 0.000 $< \alpha = 0.05$, r es igual a 0.711, lo que significa que se rechaza H_0 y se acepta H_1 , es decir El clima tiene relación fuerte en la dimensión de relevancia de las instituciones educativas.

Recomendaciones

1. Las Ugel necesitan establecer políticas de gestión y estándares de desarrollo adecuados a nivel administrativo para apoyar la optimización de la calidad educativa a nivel de la institución educativa donde se realiza el estudio.
2. El organizador deberá revisar, sistematizar y estandarizar continuamente las actividades en el marco de la coordinación del bienestar de la institución con los educadores responsables para implementar medidas

- efectivas de promoción de los estudiantes en el marco del plan de calidad de la educación, en cooperación con todas las instituciones educativas.
3. Los funcionarios de la administración educativa deben organizar e implementar capacitación a largo plazo en la calidad de la educación y el ambiente institucional, con base en el progreso de la ciencia y la tecnología educativas.
 4. Realizar seminarios para promover la comprensión de los empleados de las instituciones educativas sobre los manuales de la organización y contenidos funcionalmente relacionados.

Referencias

- 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 .
- Andina. (2019). Clima Institucional en un centro educativo.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. *Comportamiento organizacional*.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metología de la Investigación*. México: sexta edición.
- Hernández, S., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa cualitativa y mixta*. México.
- Mendoza. (2017). *Clima organizacional y rendimiento académico en estudiantes del tercero de secundaria en una institución educativa de ventanilla*. Lima, Perú.
- 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*.
- Rodríguez. (2016). Dimensiones de la Calidad Educativa. *Dimensiones de la Calidad Educativa*, 3.
- Rodríguez, 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*.
- UNESCO. (2015). *Perspectivas de UNESCO y la OEI*.
- UNESCO. (2015). *Perspectivas de UNESCO y la OEI*.