

**CLIMA INSTITUCIONAL Y EVALUACION DE LA CALIDAD EDUCATIVA.
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 6048 JORGE BASADRE. LIMA.**

*INSTITUTIONAL CLIMATE AND EVALUATION OF EDUCATIONAL QUALITY.
EDUCATIONAL INSTITUTION NO. 6048 JORGE BASADRE, LIMA.*

*CLIMA INSTITUCIONAL E AVALIAÇÃO DA QUALIDADE EDUCACIONAL.
INSTITUIÇÃO EDUCACIONAL N° 6048 JORGE BASADRE, LIMA.*

Recibido: 24/04/2025	Aceptado: 02/05/2025	Aprobado: 16/06/2025
Beatriz Jane CABALLERO QUISPE ¹	Edgar Froilán DAMIÁN NÚÑEZ ²	

Resumen

Una de las tendencias en las instituciones educativas públicas es establecer la relación entre el clima institucional y la calidad educativa y es el objetivo de este estudio. Un enfoque cuantitativo planteando método hipotético deductivo, ordinal, diseño descriptivo correlacional y nivel transversal nos permite encontrar los resultados a través de un análisis estadístico descriptivo e inferencial con el SPSS VERSIÓN 25. Utilizamos una muestra de 24 docentes y la recolección de información se realizó con la técnica de encuesta y el instrumento cuestionario con escala Likert para el cotejo. Los resultados nos dan como conclusión que la relación es aceptada, ya que el sigma de significancia es de ,000 y el coeficiente de correlación de ,916 para la hipótesis general.

Palabras claves: clima institucional calidad educativa colegio Jorge Basadre.

¹ Universidad Nacional Mayor de San Marcos ORCID:

² Universidad Nacional Mayor de San Marcos ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7499-8449>

Abstract

One of the trends in public educational institutions is to establish the relationship between institutional climate and educational quality, and this is the objective of this study. A quantitative approach using a hypothetical deductive method, ordinal design, correlational descriptive design, and cross-sectional analysis allows us to obtain the results through descriptive and inferential statistical analysis using SPSS version 25. We used a sample of 24 teachers, and data collection was conducted using a survey technique and a Likert-scale questionnaire for comparison. The results show that the relationship is accepted, as the sigma of significance is .000 and the correlation coefficient is .916 for the general hypothesis.

Keywords: institutional climate, educational quality, Jorge Basadre School.

Introducción

Uno de los factores que determinan la demanda de una institución educativa pública o privada es la calidad de sus servicios tanto a nivel del aprendizaje de los estudiantes como de las relaciones laborales docentes dentro de la institución. Actualmente, los establecimientos educativos se enfrentan a un entorno institucional muy competitivo. Cabe señalar que estas organizaciones se fortalecen, se desarrollan o crecen cuando sus integrantes sienten un entorno laboral y un clima institucional idóneo que fomenta las correctas relaciones interpersonales, la innovación y el emprendimiento, los deseos de perfeccionarse, actualizarse, capacitarse y navegar en la inteligencia artificial en pos de nuevas metodologías de enseñanza aprendizaje. La motivación es un factor importante y muchas veces es el clima de la institución la que incide favorablemente en contar con un docente y autoridades motivadas por ser cada vez mejores. . Teniendo en cuenta la importancia del clima organizativo en las instituciones, la evaluación se realiza tanto en función de las necesidades de la sociedad como de las necesidades de la comunidad educativa. En este sentido, existen diversas instituciones educativas a nivel nacional con directivos, docentes y estudiantes que no trabajan de forma organizada y en equipo, la que genera desorden y educación deficiente, la calidad educativa es importante tal como lo enuncia C el fin prioritario asignado oficialmente a la gestión del centro educativo es procurar la calidad de la educación a unión y generar un espacio adecuado dentro del clima institucional es fundamental, por ello es necesario la colaboración de cada uno de sus miembros con la finalidad de lograr todo lo propuesto en el proyecto educativo institucional.

En la actualidad, los establecimientos educativos se enfrentan a un entorno institucional muy competitivo. Cabe señalar que estas organizaciones se fortalecen, se desarrollan o crecen cuando sus integrantes sienten un entorno y un clima institucional idóneo que fomenta las correctas relaciones interpersonales y la motivación. Teniendo en cuenta la importancia del clima organizativo en las instituciones, la evaluación se realiza tanto en función de las necesidades de la sociedad como de las necesidades de la comunidad educativa. En este sentido, existen diversas instituciones educativas a nivel nacional con directivos, docentes y estudiantes que no trabajan de forma organizada y en equipo, la cual genera un desorden y una educación deficiente, la calidad educativa es importante, el fin prioritario asignado oficialmente a la gestión del centro educativo es procurar la calidad de la educación, Quintana (2018). No obstante, es indudable que la ausencia de comprensión de ambos conceptos y su relación con la Realidad Educativa y su relación con los fundamentos de la enseñanza y el aprendizaje provoca una dinámica que lleva a las instituciones a pretender mejorar y, en última instancia, se dificulta el proceso de perfeccionamiento que las instituciones pueden ejercer, partiendo estrictamente de sus exigencias y necesidades. Por otro lado, Suasnavas (2018) aconseja a las organizaciones reforzar las distintas dimensiones que tengan un grado positivo para lograr un buen clima organizacional, al tiempo que se recomienda realizar una evaluación al menos una vez al año para conocer el nivel de clima organizacional de la institución. El progreso de una institución depende en gran medida del clima institucional, asimismo un buen clima fortalece el progreso de la calidad educativa. García (2019) manifiesta que la mejora del clima institucional está asociado al incremento de la calidad de la educación. Igualmente, Mesa (2019) dice que existe clara relación entre el clima institucional de las instituciones educativas y la calidad de los servicios educativos, y el valor del coeficiente de correlación de 0,792 es un buen margen de relación moderada. Por otro lado Quiliche (2019) muestra que existe una relación directa altamente significativa entre el clima institucional y la calidad de la educación, habiéndose conseguido un coeficiente de correlación Rho-Pearson de 0,897. Sin embargo a nivel local persisten problemas educativos como el deficiente logro de aprendizajes, el bajo desempeño docente, la falta de organización institucional, falta de trabajo en equipo, poca comunicación e interacción dinámica entre los miembros de la comunidad educativa, todo lo cual genera climas institucionales deficientes por lo que no existe calidad educativa. Fortalecer todas esas debilidades para favorecer un ambiente propicio que contribuya a la mejora continua de los servicios educativos, es

de vital importancia. Por lo que esta investigación científica aportará al conocimiento cada vez más creciente de la relación que existe entre el clima institucional y la calidad educativa de la IE Jorge Basadre en el distrito de Villa María del Triunfo, en Lima.

Objetivo General

- Determinar la relación que existe entre el clima institucional con la calidad educativa en la Institución Educativa N° 6048 Jorge Basadre. Lima.

Objetivos específicos:

1. Identificar la relación que existe entre el clima institucional y la pertinencia en la Institución Educativa N° 6048 Jorge Basadre. Lima.
2. Establecer la relación que existe entre el clima institucional y la equidad en la Institución Educativa N° 6048 Jorge Basadre. Lima.
3. Conocer la relación que existe entre el clima institucional y la eficiencia en la Institución Educativa N° 6048 Jorge Basadre. Lima.
4. Establecer la relación que existe entre el clima institucional y la eficacia en la Institución Educativa N° 6048 Jorge Basadre. Lima.
5. Identificar la relación que existe entre el clima institucional y la relevancia en la Institución Educativa N° 6048 Jorge Basadre. Lima.

Cultura Institucional

El clima de las instituciones educativas se refiere al ambiente que se establece dentro de ellas, basado en las vivencias diarias de quienes forman parte de la comunidad escolar. Este ambiente está vinculado con las creencias, valores, actitudes y motivaciones de cada uno de los empleados, que se manifiestan en sus interacciones tanto personales como profesionales. Así, según el académico, el clima de la institución es el entorno creado por el personal de una entidad educativa. Un clima institucional favorable promueve el cumplimiento de la visión, misión y objetivos de la institución; por el contrario, un ambiente negativo afecta la esfera laboral, generando malestar, conflictos y una reducción en la productividad de los trabajadores. El clima institucional en un contexto educativo se expresa a través de cómo la dirección orienta a su personal y cómo este percibe su entorno laboral, lo que impacta no solo su comportamiento, sino

también el rendimiento y los resultados de la organización, es decir, el alcance de las metas individuales. Martín B. (2000).

Pacheco y otros, (2018, p. 185) indican que el clima institucional es una herramienta que permite entender las percepciones y puntos de vista sobre aspectos clave que influyen en la satisfacción del personal, ya que brinda un conocimiento claro de lo que sucede en la institución.

Según Pérez, (2012) el clima institucional es el ambiente que se forma en una institución educativa a partir de las experiencias cotidianas de su comunidad. Este clima incluye aspectos como la interacción entre los miembros, las relaciones interpersonales, la comunicación y la forma en que se gestionan las cosas. Asimismo, dentro del clima institucional es fundamental cómo los integrantes perciben la realidad de la organización y cómo la interpretan, aunque estas percepciones dependen en gran medida de las experiencias individuales que cada persona tenga en su institución.

Por otro lado, Cejas, (s. f.) sostiene que:

el clima institucional se define como el ambiente que surge en un centro educativo a partir de las vivencias cotidianas de sus integrantes. Estas percepciones están ligadas a las actitudes, creencias, valores y motivaciones de cada persona, que se manifiestan en sus relaciones tanto personales como profesionales. Un clima institucional positivo es crucial para el funcionamiento eficaz del centro educativo, así como para fomentar un ambiente de convivencia armónica.

De este modo, el clima de una institución educativa suele estar conectado con la conducta de sus miembros, ya que esta relación a veces se manifiesta de manera directa e indirecta, siendo el clima un factor fundamental para alcanzar los objetivos y la interacción entre las personas. Calcina, (2014).

Por lo tanto, el clima institucional representa el entorno que se genera en una escuela a partir de la convivencia diaria de los individuos dentro de la comunidad pedagógica. Así, este contexto abarca elementos como las relaciones entre los miembros, la comunicación, la participación, el trato y el estilo de liderazgo de los directores.

Schein (2009) señala las condiciones necesarias para establecer un buen clima institucional. Este autor define cinco elementos esenciales para cultivar un clima positivo en las instituciones educativas: promover una comunicación efectiva, estimular la creatividad y adaptabilidad para realizar los cambios necesarios, fortalecer la identificación y el compromiso con la institución, crear un ambiente interno de apoyo y

libre de amenazas, y reorganizar la estructura de acuerdo a los cambios sociales y políticos, asegurando así el cumplimiento de los objetivos institucionales. Por lo tanto, para crear un clima institucional favorable, es fundamental iniciar y mantener una comunicación eficiente, o sea, una interacción adecuada y responsable entre todos los que forman parte de la institución educativa, utilizando correctamente todos los recursos y canales de comunicación. También es crucial involucrar a los integrantes y fomentar su creatividad para generar cambios que ayuden en la elaboración de planes de mejora enfocados en la identificación institucional y el compromiso con su implementación. Un objetivo clave de los planes estratégicos debería ser optimizar las percepciones sobre el clima institucional entre los empleados de las instituciones educativas. Por ello, los directivos deben establecer como meta principal la creación de un ambiente saludable, cumpliendo de manera efectiva con sus funciones como líderes.

Importancia del clima institucional

Es fundamental llevar a cabo un análisis del ambiente dentro de una empresa, el cual ayuda a detectar las áreas clave que pueden estar obstaculizando la producción, disminuyendo la eficiencia y que podrían ocasionar gastos inesperados en el futuro. La información obtenida nos permite confirmar que el ambiente organizacional afecta el comportamiento visible de los empleados en la institución, a través de percepciones establecidas que distorsionan la realidad y condicionan el grado de motivación laboral y el desempeño profesional, entre otros aspectos. La investigación del ambiente organizacional se presenta como una herramienta para evaluar de manera crítica la empresa y su personal, permitiendo orientarles hacia un mayor nivel de rendimiento. Márquez (2001).

Teorías que sustentan el clima institucional

Las teorías que fundamentan el clima institucional incluyen la teoría funcionalista, la teoría estructuralista y la teoría de sistemas organizacionales de Likert, que se describen a continuación. Teoría funcionalista. El comportamiento y la razón de una persona están influenciados por el clima que la rodea, y las diferencias individuales juegan un papel crucial en cómo la persona se adapta a su situación presente. Es importante señalar que la escuela Gestalt afirma que el individuo se adapta a su contexto actual porque no tiene otra opción, aunque los funcionalistas consideran el papel de las diferencias individuales en este aspecto; por ejemplo, la persona funcional

interactúa con su entorno actual y participa en la configuración de su ambiente. (Kahr, 2010)

Teoría estructuralista. El entorno se origina a partir de las características tangibles del ambiente laboral, como el tamaño de la organización, la centralización o descentralización de la gestión, los niveles de autoridad y el tipo de innovación que se aplica, así como los patrones de comportamiento individual. Aunque los autores no pretenden minimizar la influencia del carácter individual en la percepción de la relevancia de las situaciones institucionales, el enfoque está principalmente en los elementos fundamentales de una estructura orientada a objetivos. (Kahr, 2010)

Teoría de sistemas de organización de Likert. La teoría del clima organizacional propuesta por Likert sostiene que el comportamiento de los empleados está directamente relacionado con las acciones de la gerencia y las condiciones jerárquicas que ellos observan. Así, la reacción de los trabajadores estará influenciada por su comprensión de la situación. Likert identifica tres clases de factores que determinan las características de una organización y afectan la percepción individual del entorno. Los factores causales, que se describen como elementos libres, están diseñados para evidenciar el camino que sigue una organización y los resultados que logra. Estos factores incluyen la estructura jerárquica y autoritaria, las elecciones, las habilidades y las expectativas. Los factores de transición, por otro lado, buscan medir el estado interno de la organización, reflejado en aspectos como motivación, desempeño, comunicación y dinámica. Estos elementos son esenciales, ya que establecen los ciclos de autoridad dentro de la organización. Por último, están los resultados finales, que surgen de la interacción entre los factores causales y los factores de transición mencionados, y están destinados a establecer los logros obtenidos por la entidad, tales como la eficacia, el rendimiento y las dificultades. (Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007).

Dimensiones del Clima institucional

Liderazgo.

Influencia que tiene una persona en la conducta de otros al buscar, de manera efectiva y eficiente, metas previamente establecidas, utilizando la capacidad de guiar y persuadir a los demás para llevar a cabo, con motivación, las tareas asignadas.

Liderazgo en la gestión

La administración es un proceso continuo y fundamental en el progreso de una institución. Por consiguiente, "para garantizar un liderazgo efectivo en la administración, el director no debe ignorar el componente pedagógico en su labor, he notado en muchas ocasiones que los directores dedican la mayor parte de su tiempo a tareas administrativas y burocráticas, lo que limita su apoyo a las actividades que realizan los docentes" (Cáceres, 2018, p. 21).

Para crear un ambiente institucional adecuado, el líder tiene un papel crucial, ya que la manera en que organiza, planifica las actividades e interactúa con otros miembros de la institución serán aspectos clave para fomentar un entorno propicio. Por esto, el estilo de liderazgo que adopte el director en su gestión afectará el clima institucional.

Dirección. - Otorga un sentido de guía a las labores de una unidad de trabajo, definiendo los objetivos que se desean alcanzar e identificando las metas a lograr y los métodos para conseguirlo.

Estimulo de la excelencia. - Se centra en la necesidad de mejorar de manera continua, por medio de la integración de nuevos conocimientos y herramientas técnicas. Fomenta y asume la responsabilidad respecto a la calidad de los productos esperados y el impacto real de las actividades de la institución.

Estimulo del trabajo en equipo. - Persigue la consecución de objetivos compartidos. Es fundamental conocer y coincidir en la dirección a la que se desea llegar.

Solución de conflictos. - Diferencias en percepciones e intereses que compiten por la misma realidad, por lo que el grupo necesita abordar estos problemas para resolverlos. MINEDU (2016).

Habilidades sociales

Para poder relacionarnos efectivamente en una sociedad, es esencial cultivar una variedad de habilidades sociales que nos permitan convivir adecuadamente en los diferentes aspectos de nuestra vida. "Las personas que consiguen desarrollar estas habilidades sociales son competentes en el ámbito social, capaces de satisfacer las necesidades del día a día. Estas habilidades pueden fomentar comportamientos adaptativos, como la independencia y la responsabilidad personal" (Cáceres, 2018, p. 21).

Por lo tanto, es crucial que cada integrante de la comunidad educativa desarrolle habilidades sociales como la asertividad, la comunicación y la empatía, con el objetivo de interactuar de manera democrática y pacífica. Además, es importante que cumplan con las tareas asignadas de forma eficiente y efectiva, tanto de manera individual como colectiva, con el fin de mejorar la calidad y el ambiente educativo.

Comunicación

Para crear un ambiente positivo en un lugar de trabajo, es crucial fomentar buenas relaciones entre todos los integrantes. Por esta razón, "la comunicación entre los miembros es un aspecto esencial para visualizar un futuro más prometedor que beneficie a la institución y al crecimiento de quienes se gradúan de ella, fortaleciendo así una democracia firme" (Castro, 2012, p. 66). Sin duda, "la comunicación actúa como un recurso que permite a los educadores adaptarse al sistema educativo y a las normas que la institución impone, además de facilitar su integración en el entorno que se ha definido en nuestra sociedad global" (Cáceres, 2018, p. 22).

La comunicación constituye un proceso que involucra la interacción y el intercambio de información, donde participan diferentes elementos, como el contexto sociocultural y las características personales de cada persona. En el ámbito de una institución, la comunicación es esencial para fomentar relaciones asertivas, lo que a su vez contribuye al desarrollo eficiente de la institución educativa.

Motivación.

Conjunto de respuestas y comportamientos innatos, característicos de los seres humanos, que se expresan ante la aparición de ciertos estímulos del entorno.

Desarrollo personal. - Ocurre en un ambiente laboral donde la persona pone en práctica sus destrezas.

Valoración de la contribución. - Cuando la entidad reconoce y concede reconocimiento al esfuerzo de cada individuo en el cumplimiento de las tareas asignadas para alcanzar las metas, genera un alto nivel de motivación, ya que satisface las necesidades de autoestima.

Compromiso. - Habilidad de las personas para asumir la responsabilidad de sus obligaciones y las repercusiones de sus acciones.

Adecuación de las condiciones laborales. - Las condiciones ambientales, físicas y sociales en las que se lleva a cabo el trabajo, así como la calidad y cantidad de los

recursos proporcionados para realizar las funciones asignadas, deben ser coherentes con la esencia misma del trabajo. MINEDU (2016)

Reciprocidad.

Relación de entrega y recepción, de manera recíproca, entre el individuo y la entidad. Implementación del trabajo. - Las personas deben percibir la necesidad de reaccionar de una manera apropiada y positiva hacia el entorno que las rodea a través de su labor. Cuidado del patrimonio institucional. - Atención que los empleados muestran hacia los activos y recursos de la institución, además de apoyar y proteger el prestigio y los valores de la imagen institucional. Remuneración. - La organización debe mejorar los aspectos relacionados con la remuneración en las relaciones laborales, en beneficio de sus trabajadores, para facilitar su desarrollo personal y social. Justicia. - Acceso a las remuneraciones a través de un sistema justo que trate a todos en igualdad de condiciones en el trabajo y sus beneficios. MINEDU (2016).

Participación.

Contribución de los distintos individuos y grupos tanto formales como informales en la consecución de metas. Compromiso hacia la productividad. - Esto ocurre cuando cada persona y unidad de la organización desempeña de manera óptima y efectiva su labor, cumpliendo con las funciones propias y de los departamentos según los estándares de calidad y cantidad previamente establecidas. Para que exista un compromiso hacia la productividad, es crucial que se cumplan ciertas condiciones: Parámetro de referencia de la productividad. Parámetro de referencia del rendimiento. Aceptación de objetivos compartidos. Responsabilidad colectiva. Intercambio de evaluaciones sobre el rendimiento. MINEDU (2016).

a) Compatibilidad de intereses. - Unir diversas componentes en una única dirección y alcanzar los objetivos institucionales. Hay desafíos para conseguir la participación organizada: Competencia para acceder a recursos limitados. Distribución del poder. Tendencias hacia la autonomía. Intercambio de información. - La existencia de un flujo de información entre los grupos es esencial para el avance de metas compartidas. MINEDU (2016).

b) Implicación en el cambio. - Las organizaciones están en constante evolución y las personas no pueden quedarse atrás, así que deben adoptar una postura y actitud

que se comprometa con el cambio, guiándolo y fomentándolo para un sólido desarrollo de la organización. MINEDU (2016).

Tipos de clima institucional

Likert (1961-1972) leído en CISE (2007) “identificó cuatro tipos de clima, de los cuales los dos primeros son climas cerrados o autoritarios, y los otros dos son climas abiertos o participativos.

Autoritario o duro.

Cuando el jefe no tiene fe en su docente, se genera un clima de temor. Este toma decisiones y establece objetivos del trabajo, comunicándose sin retroalimentación, lo que provoca desconfianza, sanciones y amenazas. En este ambiente, las recompensas son escasas, la interacción entre los superiores y sus subordinados es casi inexistente, y la toma de decisiones recae completamente en el líder. CISE (2007)

Autoritario benévolo.

El trato que da el director al maestro es de un enfoque paternalista. La mayoría de las decisiones son realizadas por la dirección. De vez en cuando, se permite cierta descentralización sin alterar la gestión, aplicando sanciones y recompensas como motivación para quienes trabajan allí. En este contexto, el supervisor satisface las necesidades sociales de los empleados, creando la percepción de un entorno fijo y bien organizado. CISE (2007)

Sistema consultivo.

La gestión se caracteriza por la confianza hacia los docentes, donde el director decide pero también permite la participación de todos los niveles dentro de la organización para que se puedan tomar decisiones concretas. La comunicación fluye de manera vertical, de arriba hacia abajo, con bonificaciones y sanciones de vez en cuando, con el objetivo de atender las necesidades de autoestima y devolver parte del control a un nivel intermedio. Es un ambiente dinámico, y la dirección se lleva a cabo conforme a los objetivos establecidos. CISE (2007)

Sistemas de participaciones del grupo.

Las decisiones se toman en toda la organización, donde la dirección confía plenamente en los empleados y la comunicación ocurre en todas las direcciones: horizontal, vertical, ascendente y descendente. Para motivar a los docentes, se promueve su participación en el proceso de fijación de metas para mejorar las metodologías de trabajo y evaluar el desempeño general; así, las relaciones laborales se basan en la amistad. CISE (2007)

Entre la dirección y los distintos miembros de la organización existe una relación de confianza, y la función de control se distribuye en todos los niveles de la jerarquía. Hay una organización informal que complementa la estructura formal. Todos los esfuerzos realizados han contribuido a un esfuerzo conjunto para alcanzar las metas establecidas. CISE (2007)

Niveles del clima Institucional

En el planteamiento sobre el clima institucional se proponen tres grados:

Clima en las relaciones con el exterior de la escuela.

Es decir, se refiere a la comunidad y a la forma en que observa las instituciones educativas desde una perspectiva externa. Rodríguez (2004) menciona que la estructura de la organización está formada por aspectos estructurales, personales y funcionales, todos los cuales se combinan, otorgándole a la organización un carácter distintivo que variará según el resultado de la misma. En el contexto escolar, esto incluye a todos los miembros de la comunidad educativa: el director, los profesores, el personal administrativo, los auxiliares, los alumnos y sus padres. El ambiente escolar está influenciado por los tipos de clases, los métodos empleados, las condiciones del entorno y otros elementos. Estas condiciones representan las características específicas de la institución educativa. Comprende tanto a la escuela como a los grupos de alumnos, así como al personal y a la dirección. Cada institución escolar presenta su propio ambiente único. Este clima influye en la calidad de vida y en el rendimiento de los docentes y estudiantes. La fundación del Instituto de Ciencias del Hombre (s/a) menciona diversos rasgos del clima en las escuelas. Este es un concepto general que refleja el estado del entorno.

En el aula.

La dinámica del aula está influenciada por la interacción entre docentes, alumnos y las normas que rigen su funcionamiento. Según Valdés, en un entorno positivo que valora las relaciones afectivas, los niños tienen más probabilidades de sentirse motivados a aprender. Además, se destaca la importancia de la comunicación que surge de las diversas tareas que el docente planifica. Esta comunicación no debe ser autoritaria ni formal, sino que debe ser emocional, cooperativa, armoniosa y placentera al mismo tiempo. El modelo a imitar y el encargado de establecer las normas que busca fomentar, junto con el lenguaje verbal y emocional que emplea, son aspectos clave del clima del aula. Es crucial cómo se forme el ambiente en el aula, cómo el profesor se relacione con los alumnos, la manera en que se comuniquen y la relación que se establezca entre el docente y los alumnos, así como entre los propios estudiantes. Valdés (2004)

Evaluación de la Calidad Educativa

La calidad de la educación se considera un proceso que penetra y afecta a toda la organización, desde la parte más pequeña hasta aquella que se relaciona directamente con el funcionamiento total del sistema, la cadena de valor y los diversos actores implicados, según Sanabria et al. , (2014, p. 206). Por otro lado, Gómez (2000) indica que: Una educación de calidad es aquella que facilita la creación de conocimientos que son psicológica, social y científicamente relevantes. En este sentido, Orozco (2009) sostiene que:

La calidad en la educación también está vinculada con la elaboración de políticas educativas, especialmente con la manera en que se fomenta la política relacionada con el currículo escolar, la capacitación de docentes y la financiación y gestión de la institución educativa desde distintas instancias del Estado. Además, está relacionada con demandas más generales, en las que tienen un papel significativo los procesos de universalización cultural, globalización económica e interdependencia política, que generan presiones sobre los sistemas educativos a nivel nacional y local al tiempo que impulsan paradigmas y modelos de sociedad, cultura y educación. (p. 173-174)

García describe la calidad educativa como “el carácter de la educación que combina las características de integridad, coherencia y efectividad. Es decir, una educación posee calidad en la medida en que es completa, cohesiva y efectiva” (1981, p. 10).

En resumen, la calidad educativa es aquella que fomenta la formación integral de todos los integrantes de la institución educativa. En otras palabras, proporciona un servicio educativo adecuado en todas las dimensiones que conforman la gestión educativa: la administrativa, institucional, pedagógica y comunitaria.

Una educación de alta calidad, orientada a satisfacer las demandas de distintos sectores de la comunidad con el fin de lograr las metas deseadas, se origina a través de procesos culturales que, cuando se utilizan adecuadamente, benefician tanto a la sociedad como a la economía, distribuyéndose de forma justa entre los varios grupos que componen la sociedad. Es fundamental alcanzar los objetivos de manera efectiva, maximizando el uso de recursos y medios apropiados. Por ejemplo, en el ámbito educativo, se pueden lograr eficiencia y ahorro a costa del desarrollo del pensamiento crítico, actitudes sociales y creatividad. Muñoz (2003).

Principios de la calidad educativa

La calidad en la educación está fundamentada en varios principios destacados por Boderó (2014), que son los siguientes:

- La estructura del ámbito educativo, así como la creación y ajuste de los planes de estudio para adaptarse a las distintas habilidades, preocupaciones y deseos de los alumnos.
- El rol pedagógico que garantiza que los docentes cuenten con las condiciones necesarias para desarrollar su labor, junto con su capacitación inicial y continua, y su reconocimiento como profesionales en su campo.
- Las pruebas que se realizan a los alumnos con el objetivo de conocer sus logros académicos deben estar alineadas con los estándares que se establecen tanto a nivel nacional como internacional.
- Fortalecimiento institucional de los servicios educativos mediante la promoción de su autonomía, la modernización de su gestión y la validación de procedimientos y resultados obtenidos en diferentes períodos.
- Reconocimiento de las competencias y responsabilidades de los componentes de la comunidad escolar, así como el ambiente de aprendizaje y la convivencia armónica en las escuelas.

Por lo tanto, la calidad de una institución educativa se enfoca en el mejoramiento continuo de diversos aspectos de dicha institución, incluyendo los físicos, cognitivos y emocionales. Es decir, formar estudiantes que sean capaces de afrontar problemas y convertirse en agentes de cambio positivo en su comunidad.

Dimensiones de la calidad educativa.

Fernández (2000) define el nivel óptimo de preparación que los individuos necesitan para enfrentar los retos que presenta la transformación de la sociedad y su participación cívica. Así, para conseguir y ofrecer una educación de calidad, la administración debe enfocarse en el mejoramiento de estas áreas:

Desempeño laboral.

En la actualidad, varias perspectivas consideran el peso dentro de la calidad, tales como la idoneidad y la eficacia. Según lo mencionado por Peña (2002), el concepto de ejecución del trabajo se define como "cualquier actividad llevada a cabo por una persona, a partir de la cual ha sido designada como atenta" (p. 35). El rendimiento en el ámbito laboral se relaciona claramente con la consecución de objetivos importantes que permiten a las personas alcanzar buenos resultados o, más comúnmente, contribuir a la organización. Generalmente, un individuo posee diversas habilidades, capacidades, requisitos y atributos relacionados con su trabajo que pueden ser tenidos en cuenta para el reconocimiento económico.

Eficiencia laboral

De acuerdo a Pereyra (2003), una persona se considera productiva si logra realizar sus labores con exactitud y tiene la habilidad de resolver problemas de manera ágil, así como de reducir gastos. Según lo que expone Pereyra, la efectividad en el trabajo se define por el compromiso, la constante mejora de la calidad y los beneficios de las innovaciones. Según la RAE, la eficiencia se define como "la capacidad y la habilidad para alcanzar un resultado específico". Esta definición implica el grado en que se cumple el objetivo.

Satisfacción de formación

Es la dimensión que se manifiesta de forma institucional, permite valorar el apoyo educativo, el desarrollo integral del grupo de alumnos, la institución puede operar en diversas áreas, como la enseñanza, la gestión, la evaluación y el seguimiento, el crecimiento y la distribución, la dinámica de los indicadores con respecto al nivel de cumplimiento.

El ambiente escolar es fundamental siempre que cuente con un entorno favorable, por ejemplo, aulas apropiadas, de acuerdo con las edades de los estudiantes, pizarras, utensilios de escritura, las condiciones deportivas, y el equipo de la institución, son adicionales indicadores de la calidad educativa.

Calidad Educativa en el Perú

En la actualidad, Perú toma en cuenta el aprendizaje basado en competencias. A lo largo del tiempo, se han sugerido modificaciones y reformas para mejorar la educación, optimizando el plan de estudios. Este enfoque muestra que los estudiantes poseen las habilidades y el potencial para crecer de acuerdo a sus intereses. Delors señala que esto se refiere a los cuatro pilares de la educación: aprender a ser, aprender a conocer, aprender a hacer y aprender a convivir en sociedad. Donde se definen las competencias, actitudes, destrezas y conocimientos que se reflejan en la práctica, ofreciendo soluciones a problemas sociales. Delors (1997).

Dimensiones de la calidad educativa

UNESCO (2015) establece que, para asegurar una educación de calidad, es fundamental tener en cuenta cinco aspectos: equidad, relevancia, pertinencia, eficacia y eficiencia. Es esencial entender y combinar estos elementos para realizar una evaluación adecuada de la educación.

Pertinencia

Según el IPEBA (2012), se estableció que la educación se considera intercultural siempre que adapte el Currículo para atender y ofrecer las herramientas necesarias a cada estudiante, según sus necesidades y características individuales, integrándolo gradualmente en la cultura y sociedad contemporánea. La educación resulta pertinente cuando resulta atractiva y estimulante para el alumno, y las instituciones educativas deben implementar estrategias metodológicas apropiadas, teniendo al estudiante como el foco de su acción.

Equidad

Esta dimensión evalúa la calidad educativa e incluye principios de igualdad, ya que la educación debe ajustarse a las necesidades del estudiante, brindándole también la oportunidad de ejercer sus derechos. IPEBA (2012)

Eficacia

Duval (1973) señala que la eficacia implica una contribución individual a la productividad, rentabilidad, expansión y creatividad; en síntesis, a los resultados tangibles de la empresa. Se determina que la eficacia es un aspecto individual de cada persona que alcanza resultados óptimos en términos de producción, ganancias y crecimiento, logrando las metas establecidas por la organización.

Eficiencia

Chiavenato (1994) indica que la eficiencia es la habilidad de satisfacer una necesidad social a través del suministro de productos; al ofrecer una educación de calidad, esto se refleja en el alumno.

Relevancia

Se menciona la finalidad de la educación y sus metas, que son representadas ante la sociedad en su conjunto y no solo ante un sector específico. Una educación es de calidad si cumple con los estándares para el desarrollo de competencias y si prepara a los estudiantes para la vida. Su relevancia aumenta si está orientada a fomentar los aprendizajes de acuerdo a las demandas sociales. Duval (1973)

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

A través de la legislación 28740 se estableció en el Perú el SINEACE, un organismo que forma parte del Ministerio de Educación, y que fue fundado en el año 2006.

El SINEACE se compone de un conjunto de normas y procedimientos que están organizados e interconectados, y su misión es definir y establecer los estándares y criterios necesarios para alcanzar los niveles básicos de calidad que deberían ofrecer las instituciones, ya sean públicas o privadas, fomentando así su desarrollo en calidad.

Además, la ley 28740, en su artículo 5, establece que "el objetivo del SINEACE es asegurar a la sociedad peruana que todas las instituciones educativas ofrezcan un servicio de calidad. También se incluyen iniciativas de mejora para abordar las debilidades detectadas mediante el proceso de autoevaluación y evaluaciones externas, optimizando diversas dimensiones". Para esta investigación se emplea la matriz de autoevaluación proporcionada por el SINEACE.

Tipo y diseño de investigación

La investigación científica que realizaremos cuenta con un enfoque cuantitativo, ya que se basa en datos numéricos y utiliza estadísticos para obtener resultados de una Prueba de Hipótesis. Además, aplica un método hipotético deductivo, tiene un nivel ordinal y su formato es correlacional causal. (Ramos, 2015).

El método de investigación es cuantitativo, que según Hernández se define como una técnica destinada a responder a un fenómeno de estudio o a una hipótesis

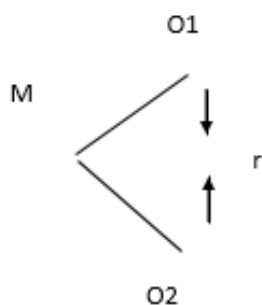
planteada al inicio de la investigación, esto mediante la recolección de resultados estadísticos o matemáticos. Hernández (2018).

Nivel de investigación

Investigación correlacional. Valderrama (2013) indica que este nivel se centra en analizar el grado de relación entre dos o más variables, evalúa y examina la conexión y, posteriormente, cuantifica y revisa la asociación (p. 45).

En cuanto al diseño de la investigación, se empleará el correlacional DESCRIPTIVO bivariado, que según lo que menciona Hernández, busca entender el nivel de influencia que existe entre dos o más variables; por lo tanto, se eligió este diseño porque en el estudio se persigue medir la influencia entre las variables en cuestión, así como también con sus dimensiones. Hernández (2018).

El esquema del diseño es el siguiente:



M= Muestra de estudio

O1= Datos de la variable 1

O2= Datos de la variable 2

r= Relación entre las variables

Población de estudio

De acuerdo a Robles (2019), la población se define como el total de elementos relevantes que comparten características parecidas, los cuales están vinculados a un fenómeno de investigación. En este estudio, se considerará una población de $N = 24$ profesores en la Institución Educativa N° 6048 Jorge Basadre, ubicada en Lima.

Prueba de hipótesis

Tabla 1. Co- relación entre clima institucional y calidad educativa

		Clima institucional	Calidad educativa
Clima institucional	Co- relación de Pearson	1,000	, 916**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	24	24
Clima educativa	Co- relación de Pearson	, 916**	1,000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	24	24

Nota: Cuestionario SPSS 25

De acuerdo con la tabla, el coeficiente Rho de Pearson es 0. 916, por lo que podemos estar seguros de que rechazamos H_0 y se acepta H_1 , por tanto, el clima institucional tiene un impacto elevado y significativo en la calidad educativa en la IE.

Hipótesis específica 1

Tabla 2. Co- relación entre clima institucional y pertinencia calidad educativa

		Clima institucional	Pertinencia
Clima institucional	Co- relación de Pearson	1,000	,603**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	24	24
Pertinencia	Co- relación de Pearson	,603**	1,000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	24	24

Nota: Cuestionario SPSS 25

Según Sig. (0,001) < α (0,05), rechazamos Ho y aceptamos H1, luego el clima institucional tiene una significancia elevada en la dimensión la pertinencia de la calidad educativa en Institución Educativa N° 6048 Jorge Basadre. Lima.

Hipótesis específica 2

Tabla 3. Co- relación entre clima institucional y la equidad

		Clima institucional	Equidad
Clima institucional	Co- relación de Pearson	1,000	,722**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	24	24
Equidad	Co- relación de Pearson	,722**	1,000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	24	24

Nota: Cuestionario SPSS 25

Sig. (0,000) < α (0,05), se indica: rechazamos Ho y aceptamos H1, por tanto, el clima institucional tiene efecto significativo elevado en la dimensión equidad de respuesta de la calidad educativa en Institución Educativa N° 6048 Jorge Basadre. Lima.

Hipótesis específica 3

Tabla 4. Co- relación entre clima institucional y la eficiencia

		Clima institucional	Eficiencia
Clima institucional	Co- relación de Pearson	1,000	,907**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	24	24
Eficiencia	Co- relación de Pearson	,907**	1,000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	24	24

Nota: Cuestionario SPSS 25

En la tabla, según Sig. (0,000) < α (0,05), se indica que rechazamos H_0 y aceptamos H_1 , por tanto, el clima institucional tiene efecto significativo muy alto en la dimensión eficiencia de la calidad educativa en Institución Educativa N° 6048 Jorge Basadre. Lima.

Hipótesis específica 4

Tabla 5. Co- relación entre clima institucional y la eficacia

		Clima institucional	Eficacia
Clima institucional	Co- relación de Pearson	1,000	,806**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	24	24
Eficacia	Co- relación de Pearson	,806**	1,000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	24	24

Nota: Cuestionario SPSS 25

Rechazamos la hipótesis nula por lo que según $r=,806$ la eficiencia tiene relación altamente significativa con la calidad de la educación en la muestra.

Hipótesis específica 5

Tabla 6. Co- relación entre clima institucional y la relevancia

		Clima institucional	Relevancia
Clima institucional	Co- relación de Pearson	1,000	,714**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	24	24
Relevancia	Co- relación de Pearson	,714**	1,000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	24	24

Nota: Cuestionario SPSS 25

Según Sig. (0,000) < α (0,05), rechazamos H_0 y aceptamos H_1 , esto es: el clima institucional tiene efecto significativo elevado en la dimensión relevancia de la calidad educativa en la IE.

Discusión de resultados

Vemos en la hipótesis general que el coeficiente Rho de Pearson es 0.916, por lo que podemos estar seguros de que rechazamos H_0 y se acepta H_1 , por tanto, el clima institucional tiene un impacto elevado y significativo en la calidad educativa en la IE. Esta información podemos compararla con un primer trabajo corresponde a Palomino Ccoripure, O. & Quispe Gallo, F. M. (2022), quienes realizaron la investigación titulada: "Clima institucional y calidad educativa en las instituciones educativas privadas del distrito de Ayacucho, 2021", disponible en el Repositorio de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga (UNSH). El objetivo principal de esta investigación fue determinar la relación entre el clima institucional y la calidad educativa en instituciones privadas de Ayacucho. Los autores analizaron cómo las condiciones organizacionales dentro de los colegios influyen en el rendimiento académico y en la percepción de calidad educativa de los estudiantes y docentes.

En la primera hipótesis específica, según Sig. (0,001) < α (0,05), rechazamos H_0 y aceptamos H_1 , luego el clima institucional tiene una significancia elevada en la dimensión la pertinencia de la calidad educativa en Institución Educativa N° 6048 Jorge Basadre. Lima. Es así que en un segundo trabajo corresponde a García, M. & Pinchi, W. (2019), quienes realizaron la investigación titulada: "Clima institucional y calidad educativa en las Instituciones Educativas N° 80005 y N° 80077 de Educación Primaria de Trujillo", disponible en el Repositorio de la Universidad Nacional de Trujillo. El objetivo principal de esta investigación fue analizar la relación entre el clima institucional y la calidad educativa en dos instituciones de educación primaria en Trujillo. Se buscó determinar si las condiciones organizacionales dentro de las escuelas influían en la percepción de la calidad educativa por parte de los docentes y estudiantes.

Por su parte, tenemos que, en la segunda hipótesis, el Sig. (0,000) < α (0,05), se indica: rechazamos H_0 y aceptamos H_1 , por tanto, el clima institucional tiene efecto significativo elevado en la dimensión equidad de respuesta de la calidad educativa en

Institución Educativa N° 6048 Jorge Basadre. Lima. Así lo vemos en un tercer trabajo corresponde a Cahuapaza, J. E. (2020), quien realizó la investigación titulada: "Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno", disponible en el Repositorio de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno. El objetivo principal de esta investigación fue determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno. Se buscó evaluar cómo las condiciones organizacionales dentro de las escuelas adventistas influían en la motivación, compromiso y efectividad del trabajo de los docentes.

Así mismo, en la tercera hipótesis, según Sig. (0,000) < α (0,05), se indica que rechazamos H_0 y aceptamos H_1 , por tanto, el clima institucional tiene efecto significativo muy alto en la dimensión eficiencia de la calidad educativa en Institución Educativa N° 6048 Jorge Basadre. Lima. Prats, G. M., Franco, F. J. M. & Ramírez, M. E. O. (2021), quienes realizaron la investigación titulada: "Clima organizacional y su impacto en la calidad educativa universitaria", realizado en México. El objetivo principal de esta investigación fue analizar la relación entre el clima organizacional y la calidad educativa en instituciones de educación superior en España. Se buscó evaluar cómo los factores internos de la organización, como la comunicación, el liderazgo y el ambiente laboral, influyen en la percepción de la calidad educativa por parte de docentes y estudiantes.

Por su lado, la cuarta hipótesis, se rechaza la hipótesis nula por lo que según $r=,806$ la eficiencia tiene relación altamente significativa con la calidad de la educación en la muestra. En el ámbito internacional corresponde a Ortega, T. J. M. (2020), quien realizó la investigación titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral de las instituciones públicas de educación", realizado en Colombia. El objetivo principal de esta investigación fue analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes en instituciones públicas de educación en Colombia. Se buscó evaluar cómo las condiciones del ambiente de trabajo afectan la productividad, la motivación y la calidad del proceso educativo.

Por último, la quinta hipótesis, vemos que según Sig. (0,000) < α (0,05), rechazamos H_0 y aceptamos H_1 , esto es: el clima institucional tiene efecto significativo elevado en la dimensión relevancia de la calidad educativa en la IE. Gjuillén, M. J. A. (2020), quien realizó la investigación titulada: "Clima organizacional y el desempeño docente en educación general básica", realizado en Ecuador. El objetivo principal de

esta investigación fue examinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en instituciones de educación general básica en Ecuador. Se buscó evaluar cómo las condiciones organizacionales dentro de los centros educativos afectan la calidad del trabajo docente y, en consecuencia, la enseñanza impartida a los estudiantes.

Conclusiones

1. El clima institucional y la calidad de la educación, se puede ver en el valor p de Sig. = 0,000 < α = 0,05; La r de Pearson 0.916, rechazamos Ho y aceptamos H1, por lo que clima institucional tiene influencia muy fuerte en calidad educativa en La institución de estudio.
2. Según el valor p Sig.=0.001< α =0.05, r de Pearson 0.603, rechazamos Ho y aceptar H1, por lo que el clima institucional afecta positivamente a la La institución de estudio. La dimensión de relevancia de la calidad de la educación tiene un impacto significativo.
3. Según p de Sig. = 0,000 < α = 0,05; La r de Pearson 0,722, rechazamos Ho y aceptamos H1, por lo que el clima institucional tiene un efecto significativo muy alto en relación con la equidad en La institución de estudio.
4. Según el valor p Sig.=0.000< α =0.05, r de Pearson 0.907, rechazamos Ho y aceptamos H1, es decir, la eficacia institucional tiene un efecto significativo elevado en la dimensión de La institución de estudio.
5. Estableciendo la relación entre el clima institucional y la eficacia de la calidad educativa, se desprende del valor p de Sig. = 0,000 < α = 0,05; La r de Pearson es igual a 0.806, lo que significa que se rechaza Ho y se acepta H1, es decir, el clima institucional tiene una influencia muy fuerte en la dimensión eficacia del cumplimiento en las instituciones educativas.
6. Según el valor p Sig.=0.000< α =0.05, r de Pearson 0.714, rechazamos Ho y aceptamos H1, es decir, la relevancia institucional tiene un efecto significativo elevado en la dimensión de La institución de estudio.

Referencias bibliográficas (35)

- Palomino Ccoripure, O. & Quispe Gallo, F. M. (2022). Clima institucional y calidad educativa en las instituciones educativas privadas del distrito de Ayacucho, 2021.

- García, M. & Pinchi, W. (2019). Clima institucional y calidad educativa en las Instituciones Educativas N° 80005 y N° 80077 de Educación Primaria de Trujillo.
- Cahuapaza, J. E. (2020). Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno.
- Meza Arquínigo, L. M. (2019). El clima institucional y su relación con la calidad de servicio educativo en la Institución Educativa N° 20091 San Martín De Porres–Picoy, 2018.
- Guerrero Pacheco, F. J. (2022). Clima organizacional y calidad educativa en la IE N°11010 Mariano Melgar Valdivieso del distrito de José Leonardo Ortiz, 2020.
- Macías, A. S. (2019). (México) El clima organizacional como factor para la calidad en Instituciones de Educación Superior.
- Prats, G. M., Franco, F. J. M. & Ramírez, M. E. O. (2021). (México) Clima organizacional y su impacto en la calidad educativa universitaria.
- García, E. K. M. & Arvelo, M. G. V. (2021). (Venezuela) Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional.
- Ortega, T. J. M. (2020). (Colombia) Clima organizacional y desempeño laboral de las instituciones públicas de educación.
- Gjuillén, M. J. A. (2020). (Ecuador) Clima organizacional y el desempeño docente en educación general básica.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. *Comportamiento organizacional*.
- García, S. B. (2020). debate la educación superior y la ciencia en México: recuperar preguntas clave. *Investigación Educativa*, 21, 02, 1-4.
- 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.
- Kahr. (2017). Clima Institucional Escolar y Gestión Directiva. *Revista Abierta Interamericana*, 1.
- Mendoza. (2017). *Clima organizacional y rendimiento académico en estudiantes del tercero de secundaria en una IE de ventanilla*. Lima. Lima, Perú.
- MINEDU, (. d. (2016). *Participación Clima Institucional para una organización Escolar Efectiva*.