

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
(Creado por Ley N° 25265)

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL



TESIS:

**CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN
ESTUDIANTES DE EBA “LOS LIBERTADORES”, DISTRITO
DE AYACUCHO.**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

CONVIVENCIA ESCOLAR EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS

PRESENTADO POR:

LEONARDO MARTÍN LÓPEZ CUADROS

WILFREDO RIVERA GARAMENDI

PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD

PROFESIONAL EN:

ANDRAGOGÍA- EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA

HUANCAVELICA, PERÚ

2022



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
 (Creada por Ley N° 25265)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CERTIFICADA ISO 9001 Y 21001
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huancavelica, a los 29 días del mes de marzo del año 2022, a horas dieciséis con treinta minutos, se reunieron los miembros del Jurado Evaluador, designados con la Resolución N° 0302-2022-D-FCED-UNH, de fecha (21.03.2022), conformado de la siguiente manera:

PRESIDENTE (A): Dra. GLADYS MARGARITA ESPINOZA HERRERA
SECRETARIO (A): Mg. FELIX AMADEO CANALES CONCE
VOCAL: Mg. RAUL QUINCHO APUMAYTA

Con la finalidad de llevar a cabo la sustentación de tesis de forma virtual síncrona*, a través del Aplicativo MEET.

La tesis titulada: "CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN ESTUDIANTES DE EBA "LOS LIBERTADORES", DISTRITO DE AYACUCHO", pertenece a los:

EGRESADOS (AS) : LEONARDO MARTÍN LÓPEZ CUADROS
 WILFREDO RIVERA GARAMENDI

Terminada la sustentación y defensa de la tesis de forma virtual síncrona, el presidente de jurado evaluador comunica a los (las) egresados (as) y asistentes de forma virtual, que los jurados evaluadores abandonarán la sustentación virtual síncrona por un momento, con el propósito de deliberar el proceso de la sustentación de tesis. Después de 15 minutos, los jurados evaluadores se reincorporan a la sala de sustentación virtual, donde el secretario del jurado evaluador da lectura del acta de sustentación virtual síncrona, llegando a la siguiente deliberación:

EGRESADO (A) : LEONARDO MARTÍN LÓPEZ CUADROS
APROBADO (A) POR : MAYORÍA
DESAPROBADO (A) POR : _____
EGRESADO (A) : WILFREDO RIVERA GARAMENDI
APROBADO (A) POR : MAYORÍA
ESAPROBADO (A) POR : _____

OBSERVACIONES:

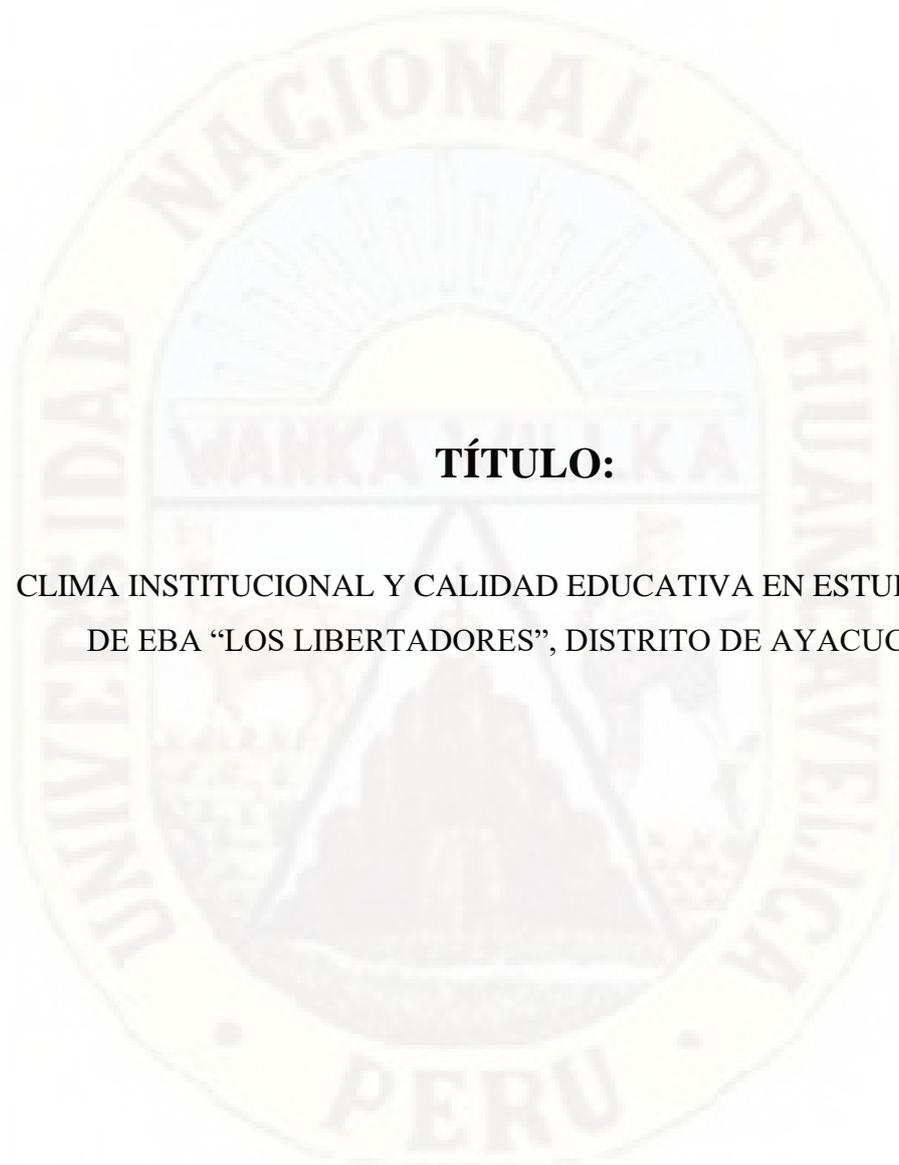
Siendo las diecisiete horas con cincuenta minutos del mismo día, se da por concluida la sustentación virtual síncrona. En conformidad a lo actuado firmamos al pie del acta.

PRESIDENTE

SECRETARIO

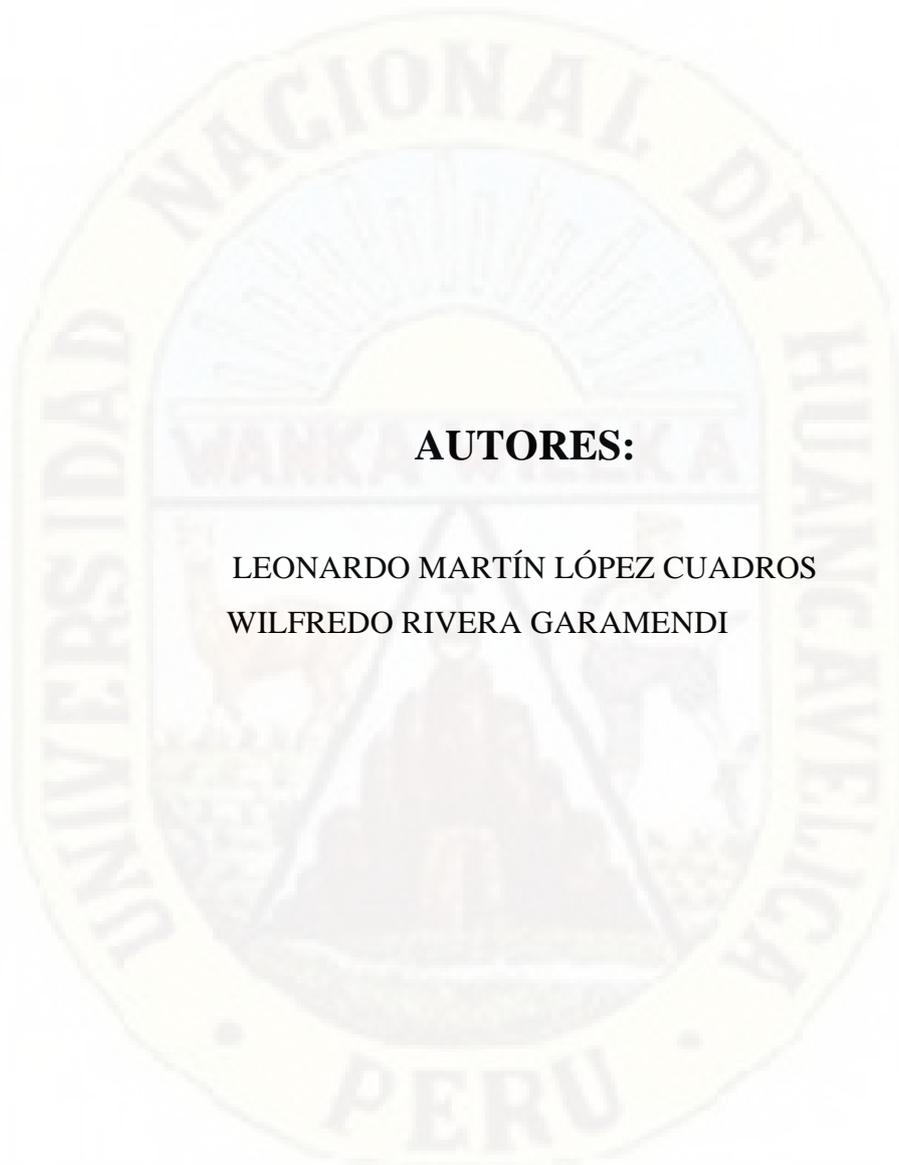
VOCAL

*Directiva N° 001-VRAC-UNHM



TÍTULO:

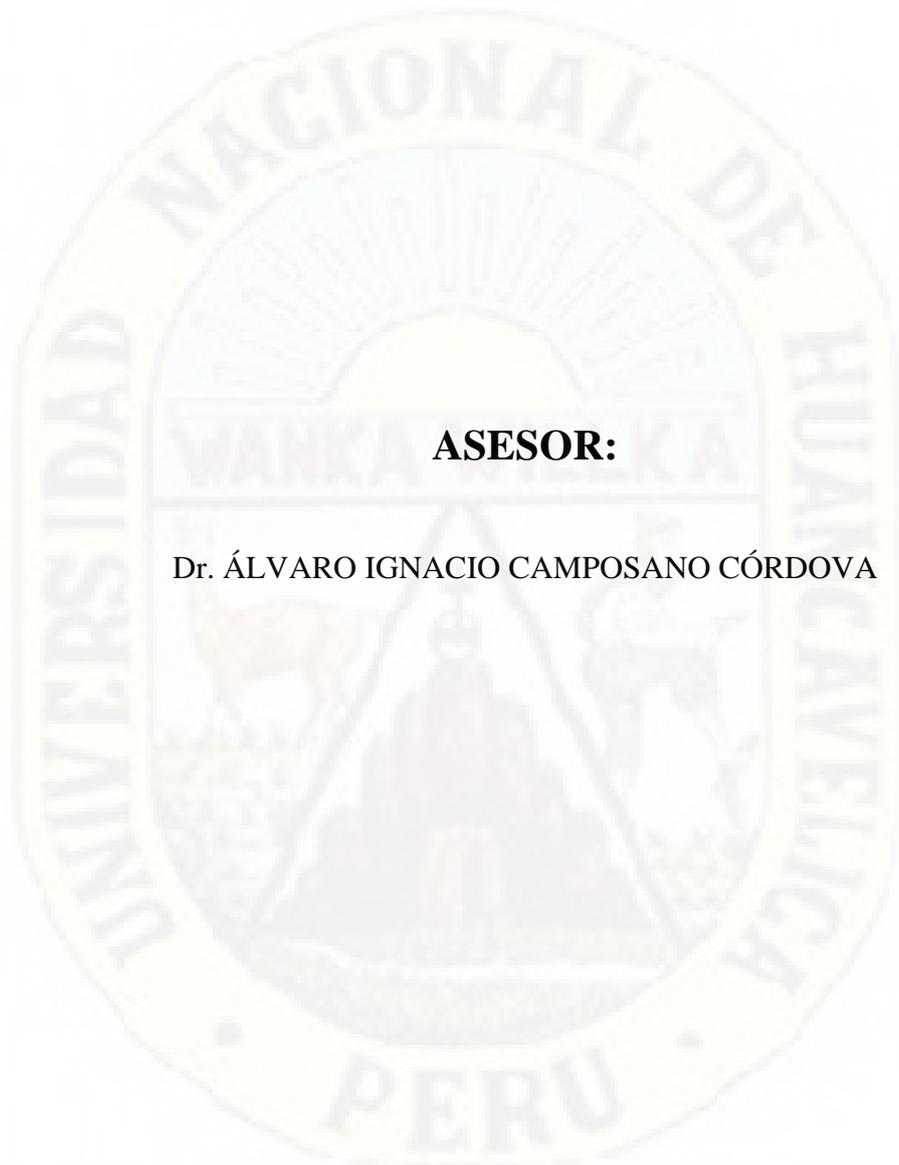
CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN ESTUDIANTES
DE EBA “LOS LIBERTADORES”, DISTRITO DE AYACUCHO.



AUTORES:

LEONARDO MARTÍN LÓPEZ CUADROS

WILFREDO RIVERA GARAMENDI



ASESOR:

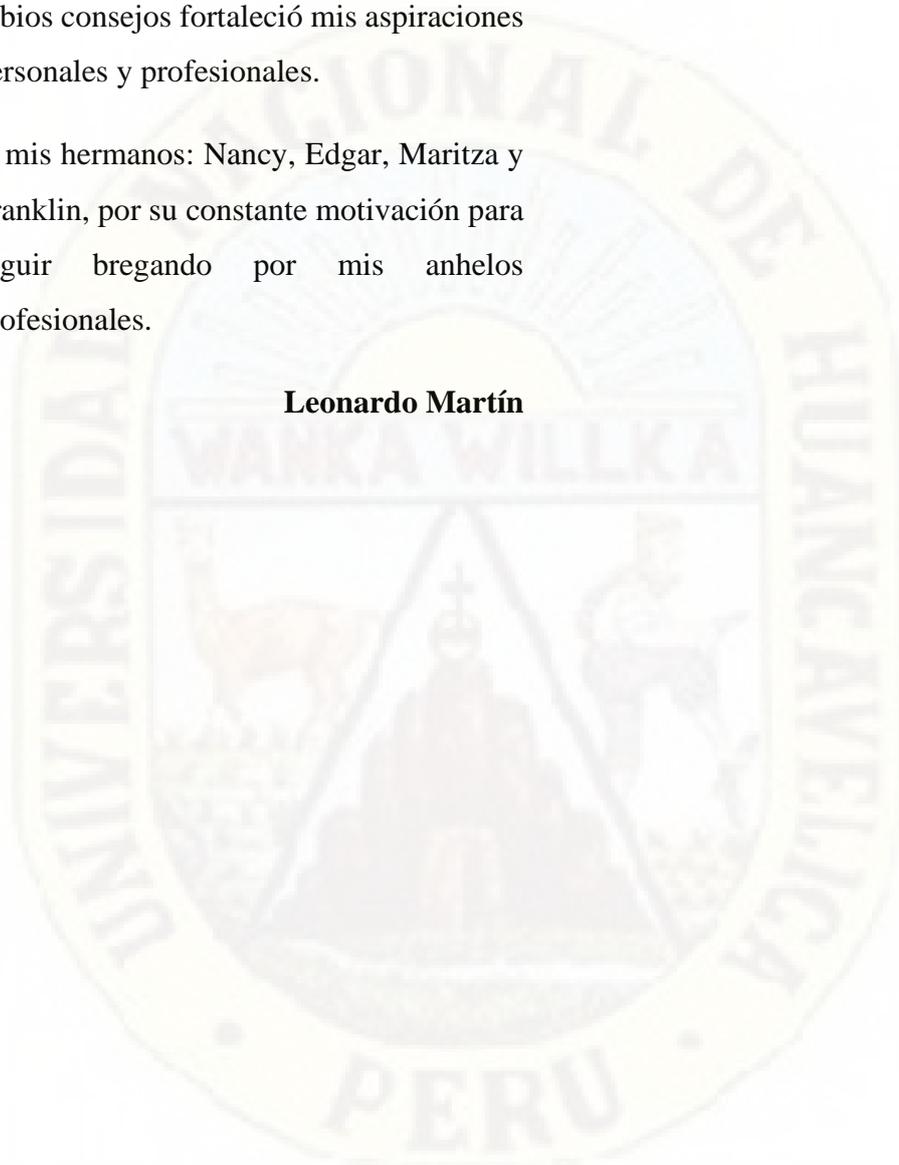
Dr. ÁLVARO IGNACIO CAMPOSANO CÓRDOVA

DEDICATORIA:

A mi amada madre Benita, quien con sus sabios consejos fortaleció mis aspiraciones personales y profesionales.

A mis hermanos: Nancy, Edgar, Maritza y Franklin, por su constante motivación para seguir bregando por mis anhelos profesionales.

Leonardo Martín



A mis queridos padre Crispín y Rosa María, quienes con su esfuerzo y sacrificio moldearon y cristalizaron mis anhelos profesionales.

Wilfredo

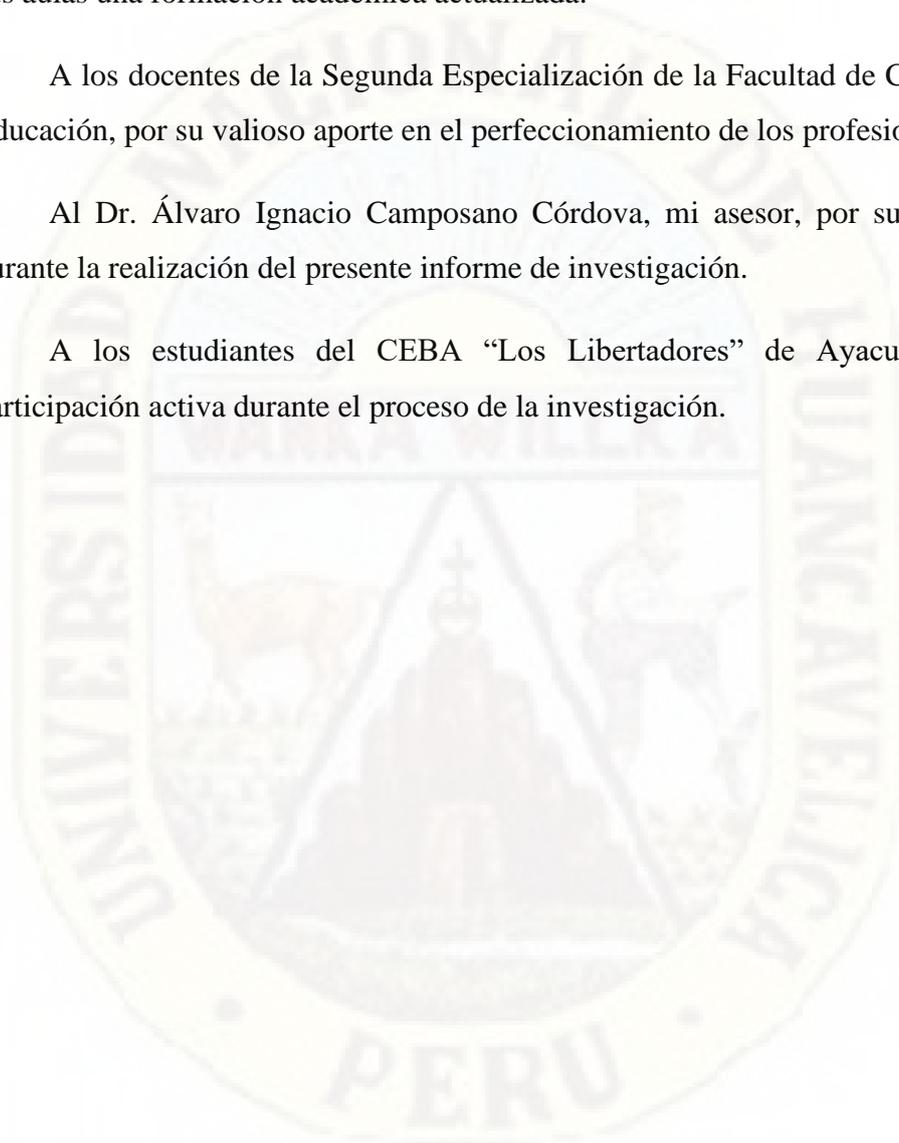
AGRADECIMIENTO

A la insigne Universidad Nacional de Huancavelica, por haberme brindado en sus aulas una formación académica actualizada.

A los docentes de la Segunda Especialización de la Facultad de Ciencias de la Educación, por su valioso aporte en el perfeccionamiento de los profesionales.

Al Dr. Álvaro Ignacio Camposano Córdova, mi asesor, por su gran aporte durante la realización del presente informe de investigación.

A los estudiantes del CEBA “Los Libertadores” de Ayacucho, por su participación activa durante el proceso de la investigación.



ÍNDICE

PORTADA.....	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN.....	ii
TÍTULO.....	iii
AUTORES.....	iv
ASESOR.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
ÍNDICE.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN.....	xv

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema.....	17
1.2. Formulación del problema.....	19
1.2.1. Problema general.....	19
1.2.2. Problemas específicos.....	19
1.3. Objetivos.....	19
1.3.1. Objetivo general.....	19
1.3.2. Objetivos específicos.....	19
1.4. Justificación.....	20
1.5. Limitaciones.....	20

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes.....	21
------------------------	----

2.1.1. Internacional.....	21
2.1.2. Nacional.....	22
2.1.3. Regional.....	24
2.2. Bases teóricas.....	26
2.2.1. Clima institucional.....	26
a. Concepto de clima institucional.....	26
b. Objetivos de un buen clima institucional.....	26
c. Características del clima institucional.....	26
d. Tipos de clima institucional.....	27
e. Componentes del clima institucional.....	28
f. Factores del clima institucional.....	29
g. Teorías que sustentan el clima institucional.....	30
2.2.2. Calidad educativa.....	31
a. Concepto de calidad educativa.....	31
b. Características de la calidad educativa.....	32
c. Factores de la calidad educativa.....	32
d. Principios de la calidad educativa.....	33
e. Identificación de la calidad educativa.....	33
2.3. Definición de términos.....	34
2.4. Hipótesis.....	34
2.4.1. Hipótesis general.....	34
2.4.2. Hipótesis específicas.....	34
2.5. Variables.....	35
2.6. Operacionalización de variables.....	35

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

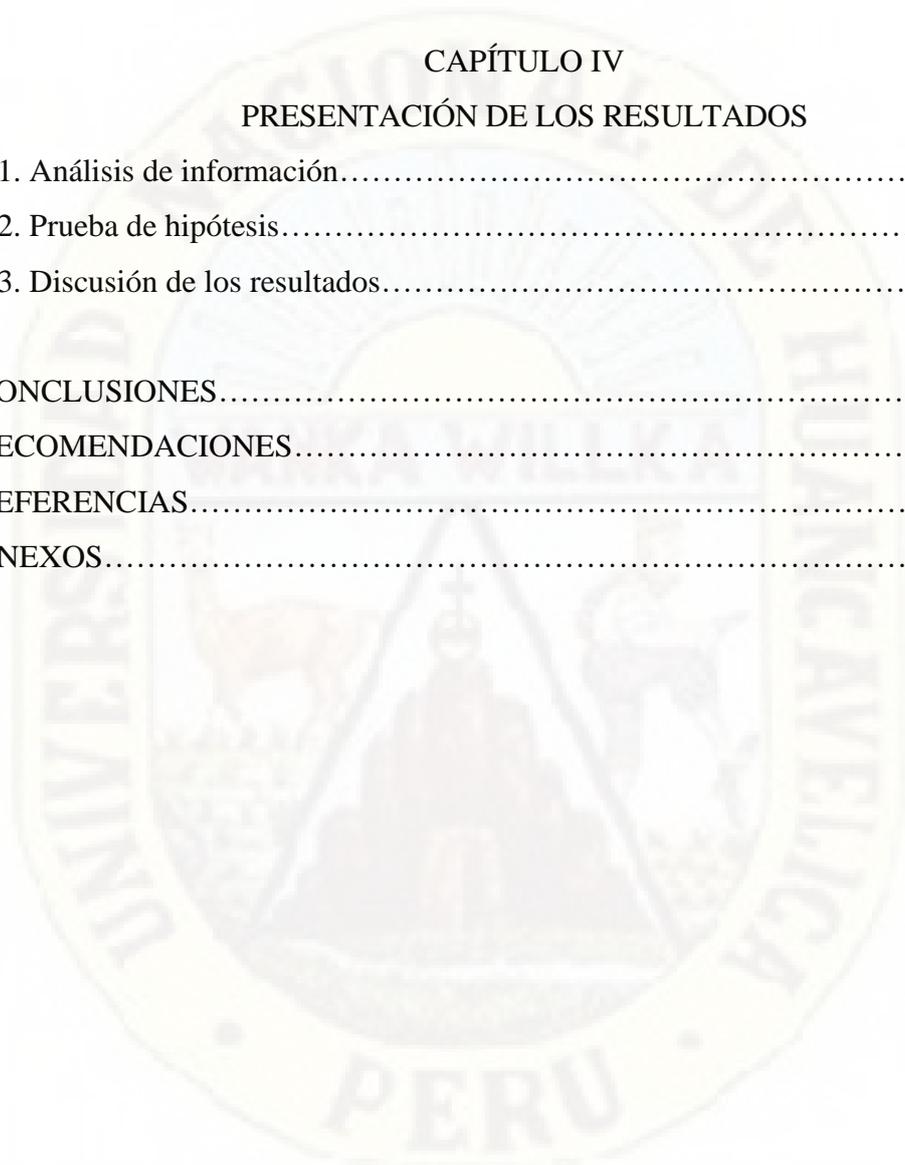
3.1. Ámbito temporal y espacial.....	36
3.2. Tipo de investigación.....	36
3.3. Nivel de investigación.....	36
3.4. Diseño de investigación.....	37

3.5. Población, muestra y muestreo.....	37
3.6. Instrumento y técnicas para recolección de datos.....	38
3.7. Técnicas y procesamiento de análisis de datos.....	39

CAPÍTULO IV

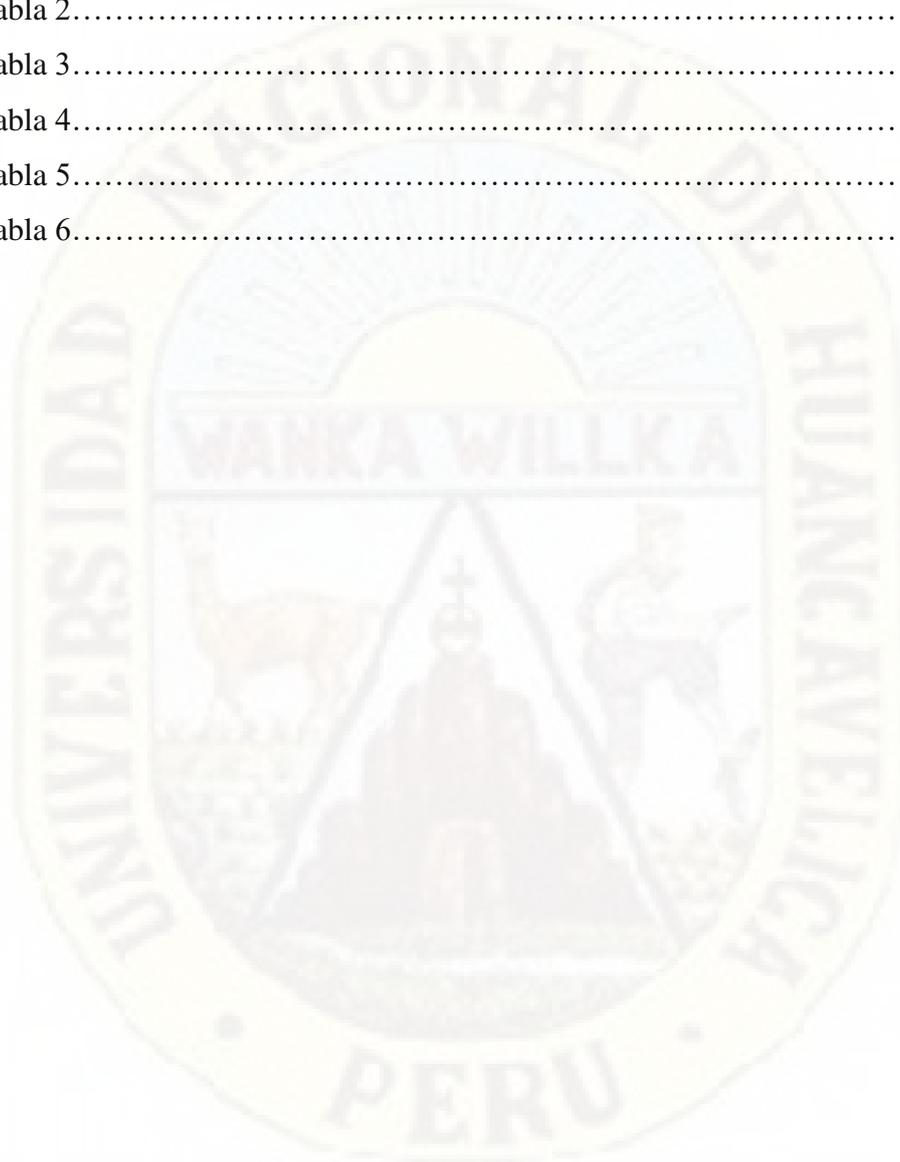
PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Análisis de información.....	40
4.2. Prueba de hipótesis.....	45
4.3. Discusión de los resultados.....	48
CONCLUSIONES.....	51
RECOMENDACIONES.....	52
REFERENCIAS.....	53
ANEXOS.....	56



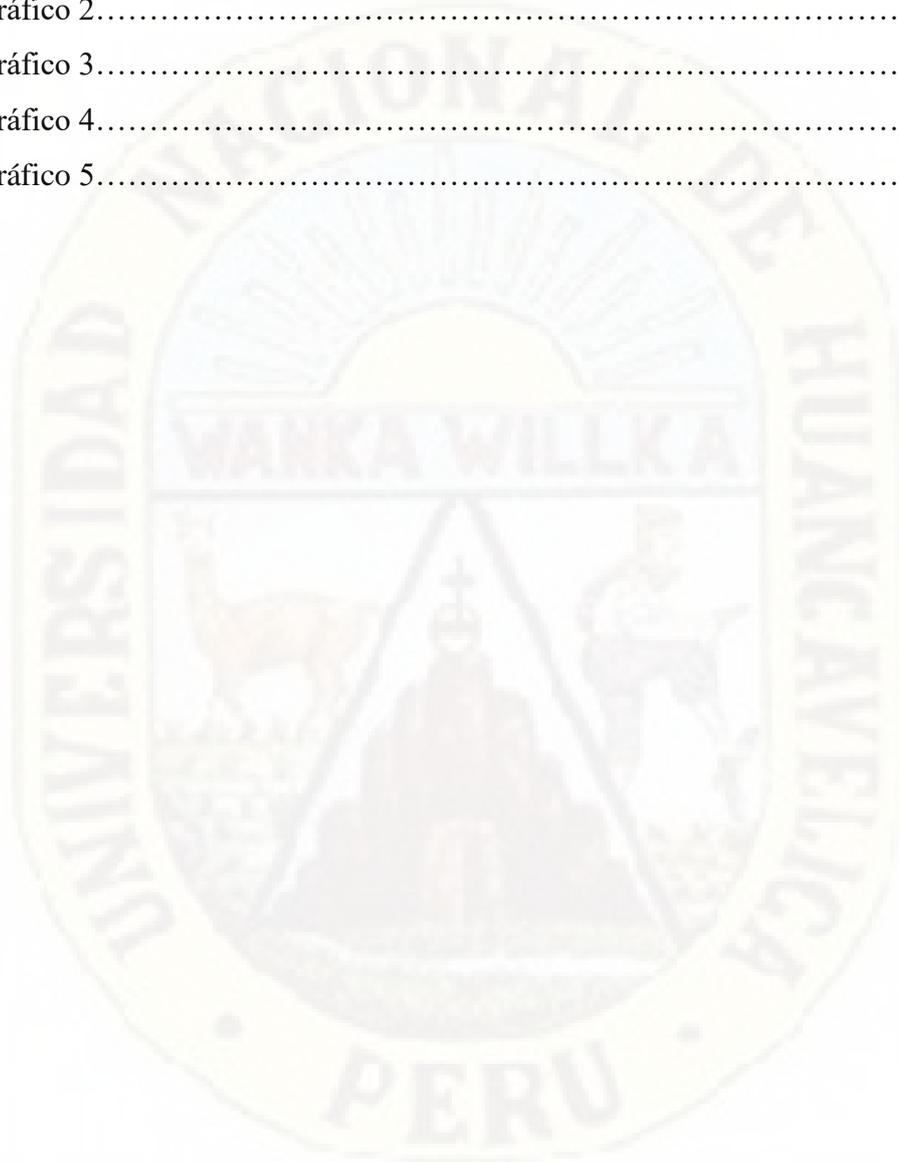
ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	40
Tabla 2.....	41
Tabla 3.....	42
Tabla 4.....	43
Tabla 5.....	44
Tabla 6.....	45



ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfico 1.....	40
Gráfico 2.....	41
Gráfico 3.....	42
Gráfico 4.....	43
Gráfico 5.....	44



RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre el clima institucional y la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”, distrito Ayacucho. El estudio se caracteriza por ser de tipo correlacional, nivel descriptivo correlacional y diseño transversal correlacional; la muestra de estudio estuvo constituida por 60 estudiantes de EBA “Los Libertadores”; la información se recogió en fichas de cuestionario para estudiantes. Para el análisis de los datos se empleó el Coeficiente de Correlación “Rho” de Spearman, lo que permitió determinar los resultados esperados, las cuales se organizaron en tablas de doble entrada y gráficos, para su presentación y análisis cuantitativo. En consecuencia, los resultados consignan de manera positiva que el clima institucional se relaciona directamente con la calidad educativa; considerando que si el clima institucional es inadecuado la calidad educativa es deficiente ($r_s = ,960, p < 0,05$).

Palabras clave: Clima institucional, calidad educativa, comunicación institucional

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between the institutional climate and educational quality in students of EBA "Los Libertadores", Ayacucho district. The study is characterized by being of a correlational type, a correlational descriptive level and a correlational cross-sectional design; The study sample consisted of 60 students from EBA "Los Libertadores"; the information was collected in questionnaire cards for students. Spearman's "Rho" Correlation Coefficient was used for data analysis, which allowed the expected results to be determined, which were organized in double-entry tables and graphs, for presentation and quantitative analysis. Consequently, the results show in a positive way that the institutional climate is directly related to educational quality; considering that if the institutional climate is inadequate, the educational quality is deficient ($r_s = .960$, $p < 0.05$).

Keywords: Institutional climate, educational quality, institutional communication.

INTRODUCCIÓN

Actualmente vivimos en una sociedad del conocimiento que en todas sus manifestaciones demanda una calidad educativa. Los países más desarrollados están experimentando un proceso de auge imparable en la valoración de la calidad. Su logro se constituye en una necesidad y a la vez en un problema ya que, a pesar de su importancia crítica, permanece aún sin resolver en muchos lugares.

En esta coyuntura, es necesario favorecer y fomentar las buenas relaciones interpersonales en la comunidad educativa, base del buen funcionamiento de este, con el propósito de mejorar las relaciones humanas y así lograr satisfacer las actividades educativas y transmitir ese sentimiento hacia los integrantes de la comunidad educativa, lo que configura un manejo de liderazgo

Es de suma importancia prestar atención al clima institucional que se tiene en la institución educativa, ya que esto puede ayudar a contribuir en la mejora de la calidad educativa. Si los directivos, docentes y estudiantes se sienten identificados e integrados a la institución, es muy probable que sean más eficientes a la hora de realizar las actividades educativas.

Entonces, las instituciones educativas que brindan calidad educativa son las que cuentan con recursos necesarios, los utilizan eficientemente e incluyen contenidos valiosos y útiles que responden a los requerimientos necesarios para formar integralmente a los educandos.

Por consiguiente, la educación será relevante cuando el desarrollo de habilidades y capacidades de los alumnos se vean mejorados con un grado de satisfacción en las expectativas propuestas, involucrando y permitiendo a los alumnos a realizar resultados significativos.

El informe final de la tesis se estructuró de la siguiente manera:

En el Capítulo I, se fundamenta el planteamiento del problema; detallando la descripción del problema, la formulación del problema, los objetivos, la justificación y las limitaciones.

En el Capítulo II, se sustenta el marco teórico; enfocando los antecedentes, las bases teóricas, la definición de términos, las hipótesis, las variables y la operacionalización de variables.

En el Capítulo III, se sintetiza la metodología de la investigación; considerando el ámbito temporal y espacial, el tipo de investigación, el nivel de investigación, el diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, el instrumento y técnicas para recolección de datos y las técnicas y procesamiento de análisis de datos

En el Capítulo IV, se sistematiza la presentación de los resultados; enfocando el análisis de información, la prueba de hipótesis y la discusión de los resultados

Finalmente se presentan las conclusiones, las recomendaciones, las referencias y los anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

Hoy en día el clima institucional cobra relevancia en diversos entornos organizacionales reconociendo su importancia para un estudio categórico y especializado. El clima institucional es un componente importante en la calidad educativa porque influye en el desarrollo y progreso de una institución educativa, el éxito institucional depende del actuar de la comunidad educativa y de los planes que existen dentro de las instituciones para cubrir sus necesidades. De ahí, la importancia de ofrecerles un ambiente institucional en el cual se sientan a gusto y motivados para poder dar lo mejor de sí.

El estudio de clima institucional es una herramienta que permite conocer las percepciones y opiniones de aspectos relevantes que determinan la satisfacción de un personal, pues permite obtener un conocimiento real de lo que está ocurriendo en la institución educativa.

El clima institucional es el ambiente social en el que se desarrollan las actividades de una institución y la interacción efectiva que se produce entre cada uno de sus integrantes; influye directamente en el comportamiento de sus participantes por lo que proyecta específicamente la cultura característica de la institución.

En síntesis, un clima institucional favorable o adecuado es fundamental para el funcionamiento eficiente de la institución educativa, así como crear condiciones de convivencia armoniosa.

Entonces es necesario comprender que las instituciones educativas están ampliamente integradas por diversos entes sociales, presentándose múltiples situaciones entre ellos, escenario que plantea diversas alternativas frente a las relaciones interpersonales, por ello el ideal es propiciar un ambiente sano para

no tener el infortunio de alterar la convivencia en las aulas y en el contexto educativo. Es por ello que se necesita líderes capaces de dirigir a los miembros de una institución hacia el logro de las metas y objetivos.

En tal sentido, los sistemas educativos a nivel del mundo han planteado para sí la posibilidad de tomar decisiones que conlleven a dar respuestas sociales en el marco de las políticas educativas, en vista de ello la calidad es tomada como un compromiso profesional desde el cual se toman decisiones que llevan a dar respuesta desde términos de eficiencia a la población que es beneficiada en un sistema educativo.

La calidad educativa en todos sus aspectos se caracteriza porque busca entender a una realidad concreta, abarcar a todos los elementos y es completo, constituirse en objetivo para transformar la parte educativa y controlar la eficacia del servicio.

La calidad educativa supone, también un ambiente motivador y seguro, y un clima socio-emocional proactivo que permita a los estudiantes establecer relaciones interpersonales activas y productivas; y a los directivos y docentes, estimular a sus educandos en su autonomía y a guiarlos en su desarrollo como personas.

La institución educativa es, por lo tanto, no solamente un escenario de instrucción, de adquisición de conocimientos; es también un ámbito de desarrollo personal y de aprendizaje social, de convivencia, por ello hay que comprender que sus efectos no deben ceñirse a saberes concretos, sino también a visualizar y evaluar sus efectos en el desarrollo general de la personalidad individual y social de sus actores.

Finalmente, comprender que la calidad educativa con el paso del tiempo se ha presentado como el conjunto de acciones encaminadas a dar respuesta a dos grandes problemáticas o situaciones que le conciernen directamente al sector educativo, visto este último como el encargo de dinamizar e interactuar con todos los elementos que están inmersos en los procesos de educación.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera el clima institucional se relaciona con la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”, distrito Ayacucho?.

1.2.2. Problemas específicos

- a. ¿De qué manera la comunicación institucional se relaciona con la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”?.
- b. ¿De qué manera la resolución de conflictos se relaciona con la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”?.
- c. ¿De qué manera las relaciones humanas se relacionan con la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”?.
- d. ¿De qué manera el trabajo en equipo se relaciona con la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”?.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima institucional y la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”, distrito Ayacucho.

1.3.2 Objetivos específicos

- a. Determinar la relación que existe entre la comunicación institucional y la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”.
- b. Determinar la relación que existe entre la resolución de conflictos y la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”.
- c. Determinar la relación que existe entre las relaciones humanas y la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”.

- d. Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”.

1.4. Justificación

El presente estudio considera la siguiente justificación: i) *Justificación teórica*. La teorización del estudio permite conocer los aspectos relevantes del clima institucional en relación a la calidad, considerando que un clima institucional favorable es fundamental para el funcionamiento eficiente de una institución educativa. ii) *Justificación práctica*. Los resultados del estudio permitirán mejorar la calidad educativa a partir de un buen clima institucional, promoviendo la organización de talleres, capacitaciones, con la finalidad de solucionar los problemas existentes en la comunidad educativa. iii) *Justificación social*. La investigación permitirá a que los docentes y estudiantes de la institución educativa se integren para mejorar su clima institucional, teniendo en cuenta que las relaciones educativas llevan a potenciar el nivel de calidad educativa. *Justificación metodológica*. En la investigación se aplicará instrumentos de prueba que permitan conocer el nivel de relación que existe entre los miembros de la comunidad educativa y a partir de ello buscar estrategias que permitan mejorar el clima institucional.

1.5. Limitaciones

Alguna de las restricciones que se tuvo en la presente investigación fueron: la escasa bibliografía actualizada sobre las variables estudiadas y la poca disposición de la muestra de estudio para contribuir con el llenado de las fichas de cuestionario; aspectos que tardaron la conclusión del informe final de la tesis.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Gómez (2020) en la tesis *“En búsqueda de la calidad educativa: inclusión en una escuela privada de Montevideo”*, para obtener el Grado Académico de Master en la Universidad ORT Uruguay; concluyó que: i) La educación inclusiva en el centro educativo, debe conjugar tres aspectos: la formación permanente, el apoyo técnico y la gestión del conocimiento. Cabe señalar que los tres aspectos pueden ser abordados dentro de la organización educativa. ii) La formación permanente constituye una herramienta valiosa en materia de capacitación y actualización, la instancia de aprender con el equipo conjuga la construcción de sentido y reflexión sobre la experiencia particular. iii) El apoyo técnico mejoraría la calidad educativa brindada a niños y niñas si todos los docentes tuvieran un espacio de referencia técnica para orientar y enriquecer sus prácticas. iv) Instalar mecanismos de gestión del conocimiento a través de la producción, sistematización, reflexión y divulgación de conocimiento que apunte a la mejora educativa.

Álvarez (2018) en la tesis *“El clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque Del Municipio De Marinilla”*, para obtener el Grado Académico de Maestría en la Universidad de Antioquia; concluyó que: El clima laboral en la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque tiene una tendencia positiva a estar de acuerdo, lo que beneficia al clima institucional, ya que las poblaciones que fueron encuestadas si bien indicaron que se deben hacer ajustes en ese aspecto, es importante

destacar que en ese sentido en la Institución Educativa se percibe un clima agradable, lo cual beneficia el rendimiento académico de los estudiantes, sin embargo es importante tener en cuenta aquellas respuestas que estipularon que se deben tomar medidas en ciertos aspectos que hacen parte de los factores. Un ejemplo de las circunstancias que deben ser mejoradas son las referentes a la comunicación, porque es un factor importante que permite lograr una mejor motivación, calidad en la gestión y liderazgo, ayudando a afianzar de mejor manera el clima institucional en pro del rendimiento académico.

Montes (2017) en la tesis *“Políticas de calidad de la educación básica primaria en Colombia (1994-2015)- caso montería (Departamento de Córdoba)”*, para obtener el Grado Académico de Doctor en la Universidad de Cartagena, concluyó que: i) La política educativa Colombiana privilegia la participación de la comunidad educativa en los órganos escolares creados para tal fin, como un principio de la vivencia de la democracia al interior del sistema educativo. ii) Los maestros reconocen en la política de formación docente la posibilidad de contar con planes estructurados de formación de calidad sin embargo consideran que es una propuesta desconocida en las escuelas del país, por lo que ha tenido poco impacto en los maestros, con una especial falta de seguimiento por parte de los organismos gubernamentales. iii) La concepción de la calidad en la política educativa colombiana involucra principios de la dinámica de mercado como cliente, competencia, evaluación, estandarización, que dan cuenta de perspectivas relacionadas con los intereses económicos que soportan los procesos educativos.

2.1.2. Nacionales

Vargas (2020) en el estudio *“Clima institucional y su relación con la calidad de la gestión educativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín, en el año 2019”*, para obtener el Grado Académico de Magíster en la Universidad Nacional Mayor de San

Marcos; concluyó que: i) Entre el clima institucional y la calidad de la gestión educativa se halló una correlación positiva débil 0,298 y el p-valor es de 0,012, que según la regla de decisión existe la relación entre ambas variables. ii) Los datos recogidos permiten afirmar que existe una correlación positiva débil entre la comunicación y la calidad de la gestión educativa (Rho de Spearman 0,317 y el p-valor de 0,027). iii) Respecto a la relación entre la motivación y la calidad de la gestión educativa, se determinó que existe una correlación positiva débil (Rho de Spearman 0,208 y el p-valor es de 0,020, que según la regla de decisión existe la relación entre ambas variables. iv) De acuerdo a los resultados hallados, en cuanto a la relación de confianza y la calidad de la gestión educativa, se puede decir que el nivel de correlación y el p-valor fueron 0,314 y 0,041, respectivamente nos lleva a decir que existe relación. v) Se estableció una correlación positiva débil de 0,217 y el pvalor de 0,025, entre la participación y la calidad de la gestión educativa, que según la regla de decisión existe la relación entre ambas variables.

Meza (2019) en la investigación “*El clima institucional y su relación con la calidad de servicio educativo en la Institución Educativa N° 20091 San Martín de Porres – Picoy, 2018*”, para obtener el Grado Académico de Maestro en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, concluyó que: i) Existe relación significativa entre el clima institucional y la calidad de servicio educativo en la Institución Educativa N° 20091, debido a la Correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.792 siendo una magnitud buena. ii) Existe relación significativa entre la comunicación y la calidad de servicio educativo en la Institución Educativa N° 20091, debido a la Correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.809 siendo una magnitud muy buena. iv) Existe relación significativa entre la motivación y la calidad de servicio educativo en la Institución Educativa N° 20091, debido a la Correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.792 siendo una magnitud buena. iv) Existe relación significativa entre la confianza y

calidad de servicio educativo en la Institución Educativa N° 20091, con una Correlación de un valor de 0,809 siendo una magnitud muy buena.

v) Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo que realiza el docente con la calidad de servicio educativo en la Institución Educativa N° 20091, debido a la Correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.711 siendo una magnitud buena.

Sito (2019) en la tesis *“Calidad educativa y el clima institucional en la I.E.I “Stella Maris” 2018”*, para obtener el Grado Académico de Maestría en la Universidad San Martín de Porres; concluyó que: i) La calidad educativa se relaciona directamente con el clima institucional en la I.E.I. “Stella Maris” 2018. ii) La calidad educativa se relaciona significativamente con la estructura en la I.E.I. “Stella Maris” 2018. iii) La calidad educativa se relaciona significativamente con el estándar en la I.E.I. “Stella Maris” 2018. iv) La calidad educativa se relaciona significativamente con la responsabilidad en la I.E.I. “Stella Maris” 2018. v) La calidad educativa se relaciona significativamente con el reconocimiento en la I.E.I. “Stella Maris” 2018. vi) La calidad educativa se relaciona significativamente con el apoyo en la I.E.I. “Stella Maris” 2018. vii) La calidad educativa se relaciona significativamente con el compromiso en la I.E.I. “Stella Maris” 2018.

2.1.3. Regional

Huaynate y Quispe (2019) en la tesis *“Clima institucional en la Institución Educativa “América” del distrito de Ascensión, de la provincia y región Huancavelica 2019”*, para optar el Título Profesional de Licenciatura en la Universidad Nacional de Huancavelica; concluyó que: i) La comunicación de los docentes de la Institución Educativa “América” de Ascensión, es regular; es decir, la comunicación es equilibrada en dicha institución. ii) En relación a la motivación los docentes de la Institución Educativa “América” de Ascensión, la mayoría de los docentes muestran una motivación alta, relativamente satisfactoria

en dicha institución. iii) En la dimensión confianza la mayoría de los docentes demuestran que la confianza en la institución es regular: la confianza funciona equilibradamente. iv) La mayoría de los docentes perciben que el clima de la institución es regular; es decir, el clima institucional en la Institución Educativa “América” de Ascensión mantiene la comunicación, motivación y confianza de forma equilibrada.

Sánchez, A. (2020) en la tesis *“Clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Huancavelica”*, para optar el Grado Académico de Maestría en la Universidad Nacional de Huancavelica; concluyó que: i) Se demuestra que existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2016 con un 95% de confianza. De acuerdo al valor calculado se ubica en la región crítica ($6 > 1,895$) ha encontrado evidencia empírica para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. ii) Se demuestra que los resultados nivel bajo del clima organizacional se asocia con el nivel alto de la dimensión comportamiento a un 55,6%; tanto que el resultado nivel regular del clima se asocia con el nivel alto a un 58,7%; asimismo el nivel alto del clima organizacional se asocia con el nivel muy alto a un 27.8% en la dimensión comportamiento del desempeño laboral. iii) Se demuestra que los resultados nivel regular del clima organizacional se asocia con el nivel regular de la dimensión rendimiento a un 52,2% y nivel muy alto con un 39,1%; tanto que el resultado nivel alto del clima se asocia con el nivel regular a un 27,8% en la dimensión rendimiento del desempeño laboral. iv) Se demuestra que el 12% del clima organizacional en los administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica, es de nivel bajo, tanto que el 61,3% nivel regular, y el 22,7% nivel alto de clima organizacional. Así como el 5,3% del desempeño laboral en los administrativos es de nivel bajo, el 16% nivel regular, el 68,0% nivel alto y el 10,7% es de nivel muy alto en desempeño laboral.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima institucional

a. Concepto de clima institucional

El clima laboral es la percepción genérica que tienen los miembros de una institución acerca de lo que ocurre dentro de su contexto social.

El clima institucional es el ambiente generado por las emociones de los miembros de una organización, el cual está relacionado con la motivación de sus miembros que lo integran (López, 2016).

En conclusión, el clima institucional es el ambiente creado por las motivaciones de los integrantes de una entidad social y que se cristaliza en las actitudes y cualidades que tienen para relacionarse entre sí.

b. Objetivos de un buen clima institucional

Para Rodríguez (2018) los objetivos del clima institucional son:

- Facilitar la comunicación y la relación entre los miembros de la institución.
- Aumentar la seguridad en los equipos de trabajo para participar en las acciones y decisiones de la institución.
- Incrementar el interés en los objetivos de la institución.
- Aumentar la satisfacción laboral a través del sentimiento de grupo y el reconocimiento.
- Evitar el ausentismo a la institución.
- Mejorar la productividad laboral.

c. Características del clima institucional

Según Coronado (2017) las principales características del clima organizacional son las siguientes:

- Es un concepto subjetivo y particular de los individuos que se manifiesta acorde a su personalidad y percepción.
- Está sujeto a situaciones particulares de cada trabajador.
- No posee una estructura continua y permanente, sino que puede presentar variaciones luego de aplicarse intervenciones particulares en el entorno laboral.
- Aunque el clima institucional no presente variaciones, los elementos que lo integran sí pueden variar.
- El clima institucional es determinado por la combinación de expectativas, características, comportamientos y actitudes de los trabajadores. Y por parte de las empresas, por su entorno cultural y sociológico.
- El clima institucional es independiente de las labores o los procesos que se realicen en la empresa, ya que este puede ser percibido de manera diferente por los trabajadores, aun cuando realicen la misma actividad.
- Las consecuencias del clima se evidencian en el comportamiento de los individuos.

d. Tipos de clima institucional

Para Pérez (2015) el clima institucional se tipifica en:

- **Tipo autoritario.** Se clasifica en dos: i) *Explotador*. En el cual los directivos no tienen confianza en su personal, quienes son considerados como esclavos. En este tipo de autoritarismo prima el temor, los castigos, el miedo y las amenazas. Las relaciones entre el directivo y el personal subordinado son prácticamente nulas y las decisiones son únicamente asumidas por los superiores, sin tener en cuenta a los empleados. La comunicación lo genera el directivo de forma descendente, impartiendo órdenes e instrucciones a su personal. ii) *Paternalista*. Tipo de autoritarismo en el cual se presenta una confianza condescendiente entre el directivo y su personal; presentándose un clima caracterizado por la utilización

de castigos y recompensas como estrategia de motivación para los empleados y en donde los supervisores ejercen mecanismos de control. Las actitudes son generalmente hostiles, aunque algunas veces favorables. Los trabajadores no sienten responsabilidad por alcanzar los objetivos y se evidencia insatisfacción en el clima laboral.

- **Tipo participativo.** Se clasifica en dos: i) *Consultivo.* Es en el que se presenta una elevada confianza de las directivas hacia sus trabajadores, permitiendo que los empleados tomen decisiones determinadas en los niveles inferiores, aunque las decisiones y políticas continúan en cabeza de las directivas. La comunicación y relaciones se presentan de forma descendente, pero con una frecuente participación ascendente y lateral. Las actitudes suelen ser favorables. Los objetivos se toman por órdenes de las directivas, pero con la participación del personal, y se evidencia una mediana satisfacción en el clima laboral. ii) *De grupo.* En el cual se presenta una confianza muy plena y elevada de las directivas a sus trabajadores. Los procesos de toma de decisiones se encuentran esparcidos por toda la organización e integrados a cada uno de los niveles. La comunicación y relaciones se presentan en todas las direcciones y los trabajadores hacen equipo con las directivas. Los objetivos se establecen mediante la participación en grupo y son plenamente aceptados por el personal. Se evidencia una alta satisfacción en el clima laboral.

e. Componentes del clima institucional

Para Salazar (2016) los elementos del clima institucional son:

- **El ambiente.** Un ambiente cómodo facilita la comunicación entre los miembros de una institución, además de ayudar con la seguridad de todo el equipo. Las tensiones, estrés y el miedo son malos aliados al querer llevar algo a cabo.

- **El interés.** Convivir y trabajar en conjunto con otras personas en un ambiente agradable, tranquilo y distendido mejora las ganas de emprender en nuevos proyectos.
- **La satisfacción.** La comunicación y el reconocimiento mejora la felicidad en el trabajo de los miembros de la institución.
- **El absentismo.** Las causas del absentismo laboral son gracias a un mal clima institucional, además de provocar la infelicidad en las actividades que se realizan en la institución.

f. Factores del clima institucional

Según Litwin y Stringer (2016) los factores del clima institucional son:

- **Estructura.** Representa la percepción que tiene los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado.
- **Responsabilidad.** Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.
- **Recompensa.** Corresponde principalmente a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.
- **Desafío.** Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograrlos objetivos propuestos.

- **Relaciones.** Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.
- **Cooperación.** Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.
- **Estándares.** Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento.
- **Conflictos.** Es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.
- **Identidad.** Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

g. Teorías que sustentan el clima institucional

Para Rodríguez (2018) las teorías que sustentan el clima institucional son:

- **Escuela gestalista:** se centra en la organización de la percepción, entendida como el todo, es diferente a la suma de sus partes. Esta corriente aporta dos importantes principios: captar el orden de las cosas tal y como estas existen, y crear un nuevo orden mediante un proceso de integración a nivel de pensamiento.
- **Escuela funcionalista:** el proceder y el pensamiento de una persona depende del medio que lo rodea y las diferencias individuales en este mecanismo es decir la persona que trabaja, interactúa con su medio y participa en la determinación del clima de éste.

- **Escuela estructuralista:** el clima surge a partir de los climas objetivos del contexto de trabajo, tales como el tamaño de la institución, la centralización o descentralización de la toma de decisiones, el número de niveles jerárquicos de autoridad, el tipo de tecnología que utiliza.
- **Escuela humanista:** el clima es el conjunto de percepciones o nociones globales que los individuos tienen de su medio ambiente y que reflejan la interacción entre las características personales del individuo y de la institución.

2.2.2. Calidad educativa

a. Concepto de calidad educativa

Es la cualidad que resulta de la integración de las dimensiones de pertinencia, relevancia, eficacia interna, eficacia externa, impacto, suficiencia, eficiencia y equidad.

La calidad educativa se refiere a aquellas instituciones que promueven el progreso de los estudiantes en una amplia gama de logros intelectuales, sociales, morales y emocionales, teniendo en cuenta su nivel socioeconómico, su medio familiar y su aprendizaje previo (Mortimer, 2018).

La calidad educativa es la integración dinámica de la organización institucional, de los recursos humanos y fiscales, del programa curricular y la didáctica, de los procesos educativos y sus resultados en términos de aprendizaje significativo (Frigerio y Poggi, 2017).

En conclusión, la calidad educativa es una filosofía que, involucrando a toda la comunidad educativa, implica y compromete a todos en un proyecto común en el que se depositan toda expectativa de mejora y progreso.

b. Características de la calidad educativa

Para González y Mujica (2017) la calidad educativa se caracteriza por:

- Ser accesible a todos los ciudadanos.
- Facilitar los recursos personales, organizativos y materiales, ajustados a las necesidades de cada alumno para que todos puedan tener las oportunidades que promoverán lo más posible su progreso académico y personal.
- Promover cambio e innovación en la institución escolar y en las aulas.
- Promover la participación activa del alumnado, tanto en el aprendizaje como en la vida de la institución, en un marco de valores donde todos se sientan respetados y valorados como personas.
- Lograr la participación de las familias e insertarse en la comunidad.
- Estimular, facilitar el desarrollo, el bienestar del profesorado y de los demás profesionales del centro.

c. Factores de la calidad educativa

Según Aparicio (2016) los factores de la calidad educativa son:

- **Factor recursos:** es el que se refiere a los materiales, instalaciones, medios, etc. Este factor se debe a que si una escuela tiene mejores recursos significa que tiene dinero suficiente para tener mejores profesores por lo que los alumnos serán mejores. Pero si el caso es que una escuela cuenta con pocos recursos, es decir poco dinero la calidad de los profesores será menor y la de los estudiantes.
- **Factor estudiante:** es complejo ya que, si un alumno no cuenta con un nivel de capacidad y motivación adecuada, por más buena que sea la calidad del profesor y de la escuela el alumno no va a ser bueno. Por lo que este factor debe de llevarse de forma adecuada.
- **Factor docente:** este factor es de los más importantes ya que con él se debe determinar la calidad del profesor y la calidad en la que

enseña. Otros aspectos que se toman en este factor son las competencias personales y docentes del profesor, estas competencias son importantes ya que determinan el dominio que tiene el profesor al momento de enseñar.

d. Principios de la calidad educativa

Para Pareja (2016) los principios de la calidad educativa son:

- *La estructura del sistema educativo* y la configuración y adaptación del currículo a las diversas aptitudes y expectativas de los alumnos.
- *La función docente*, garantizando las condiciones que permitan a los profesores el desarrollo de su labor, su formación inicial y permanente y su reconocimiento profesional.
- *La evaluación del sistema educativo*, de los centros y del rendimiento de los alumnos, de acuerdo con los estándares establecidos en los países del entorno europeo.
- *El fortalecimiento institucional* de los centros educativos, mediante el refuerzo de su autonomía, la profesionalización de la dirección y un sistema de verificación de los procesos y los resultados.
- *La determinación de las competencias* y responsabilidades de los distintos sectores de la comunidad educativa, el clima de estudio y la convivencia en los centros escolares.

e. Identificación de la calidad educativa

Los identificadores o indicadores de calidad de una institución educativa son aquellos componentes que, relacionados con el producto o servicio conseguido, con la apreciación sobre el mismo y con los procesos de funcionamiento, permiten determinar la medida en que dicho centro educativo alcanza niveles de calidad en sus resultados. Los principales identificadores o indicadores de la calidad de un centro son: el producto educativo, la satisfacción de los alumnos, la satisfacción del personal que trabaja en el centro y el efecto de impacto de la educación alcanzada (Agüero, 2016).

2.3. Definición de términos

- **Clima.** Conjunto de circunstancias que rodean a una persona o que caracterizan o condicionan una situación.
- **Institución.** Organismo público o privado que ha sido fundado para desempeñar una determinada labor cultural, científica, política o social.
- **Comunicación.** Intercambio de información que se produce entre dos o más individuos con el objetivo de aportar información y recibirla
- **Relación.** Es el trato o la unión que existe entre dos o más personas o entidades sociales.
- **Calidad.** Conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permite caracterizarla y valorarla con respecto a las restantes de su especie.
- **Educación.** Proceso mediante el cual al individuo se le suministran herramientas y conocimientos esenciales para ponerlos en práctica en la vida cotidiana.
- **Satisfacción.** Sentimiento de bienestar o placer que se tiene cuando se ha colmado un deseo o cubierto una necesidad.
- **Relevancia.** Designa algo que es importante o significativo, sobresaliente o destacado.

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

El clima institucional se relaciona directamente con la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”, distrito Ayacucho.

2.4.2 Hipótesis específicos

- a. La comunicación institucional se relaciona directamente con la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”.
- b. La resolución de conflictos se relaciona directamente con la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”.
- c. Las relaciones humanas se relacionan directamente con la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”.

- d. El trabajo en equipo se relaciona directamente con la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”.

2.5. Variables

• Variable X₁: Clima institucional

Es el ambiente generado por las emociones de los miembros de una organización, el cual está relacionado con la motivación de sus miembros que lo integran (López, 2016).

• Variable X₂: Calidad educativa

Es la integración dinámica de la organización, de los recursos humanos y del programa curricular y la didáctica, de los procesos educativos y sus resultados en términos de aprendizaje significativo (Frigerio y Poggi, 2017).

2.6. Operacionalización de variables

VARIABLE (X ₁)	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima institucional	Comunicación institucional	Información	Ordinal
		Correspondencia	
		Vínculo	
	Resolución de conflictos	Solución	
		Firmeza	
		Resultado	
	Relaciones humanas	Unidad	
		Afinidad	
		Nexo	
	Trabajo en equipo	Cooperación	
		Reciprocidad	
		Concordancia	
VARIABLE (X ₂)	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
Calidad educativa	Desarrollo institucional	Progreso	Ordinal
		Mejora	
		Impulso	
	Satisfacción educativa	Agrado	
		Complacencia	
		Gozo	
	Imagen institucional	Modelo	
		Expresión	
		Detalle	
	Relevancia institucional	Excelencia	
		Notabilidad	
		Importancia	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Ámbito temporal y espacial

3.1.1. Ámbito temporal

El presente estudio se ejecutó, de manera transversal, en un periodo de seis meses durante el año lectivo académico del 2021.

3.1.2. Ámbito espacial

La presente investigación se realizó específicamente en el Centro de Educación Básica Alternativa “Los Libertadores” del distrito Ayacucho, provincia Huamanga, región Ayacucho.

3.2. Tipo de investigación

La investigación tomó como indicador los lineamientos de la investigación correlacional.

El estudio correlacional tiene como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables en un momento determinado. Se persigue determinar el grado y el sentido – positivo o negativo – en el cual las variaciones en una o varias variables (independientes) determinan la variación en otras (dependientes). La utilidad y propósito principal de los estudios correlacionales es saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otra u otras variables relacionadas. (Mejía, 2016)

3.3. Nivel de investigación

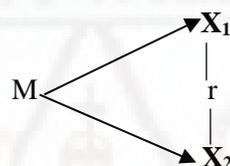
En el presente estudio se tuvo en consideración el nivel de investigación descriptivo correlacional.

El estudio descriptivo consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. En cambio lo correlacional comprende aquellos estudios en los que estamos interesados en describir o aclarar las relaciones existentes entre las variables más significativas, mediante el uso de los coeficientes de correlación (Carrasco, 2016).

3.4. Diseño de investigación

Para la categorización de los datos se utilizó el diseño de investigación transversal correlacional.

El gráfico del diseño es la siguiente:



M = Muestra
X₁ = Clima institucional
X₂ = Calidad educativa
R = Relación entre variables

El diseño transversal es oportuno cuando el estudio se centrada en análisis de las variables en un tiempo determinado; asimismo es propicio para analizar la relación existente entre el conjunto de variables en un tiempo dado, puede considerarse varios grupos o subgrupos de individuos, objetos o indicadores. El diseño correlacional establece si dos variables están armonizadas entre sí o no; es decir, el análisis va a considerar si un aumento o disminución en una variable coincide con un aumento o disminución en la otra variable. (Hernández, 2016)

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

La población total de estudio estuvo constituida por 240 estudiantes del Ciclo Avanzado del CEBA “Los Libertadores” de Ayacucho.

La población es un conjunto de todos los elementos seleccionados para el estudio, acerca de los cuales intentamos sacar conclusiones (Gómez, 2018).

3.5.2. Muestra

La muestra de estudio estuvo integrada por 60 estudiantes del Cuarto Grado del Ciclo Avanzado del EBA “Los Libertadores” de Ayacucho.

La muestra es una parte de la población determinada, y las conclusiones que se obtengan de dicha muestra solo podrán referirse a la población en referencia (Gómez, 2018).

3.5.3. Muestreo

Para el presente estudio se tomó en consideración el muestreo probabilístico aleatorio simple, debido a que todos los elementos que forman parte de la población, incluidos los del marco muestral, tienen la misma probabilidad de ser seleccionados para la muestra de estudio.

3.6. Instrumento y técnicas para recolección de datos

3.6.1. Técnicas

La técnica a utilizada fue la encuesta, medio que permitió la estructuración del cuestionario.

La técnica, en su categorización genérica, son las diversas estrategias desarrolladas con el fin de recoger informaciones relevantes y útiles para lograr un determinado objetivo, contemplado en la investigación (Mendoza, 2015).

3.6.2. Instrumentos

Los instrumentos de prueba utilizados fueron las fichas de cuestionario para estudiantes, el cual permitió recoger información relevante de los elementos que forman parte de la muestra.

El instrumento de prueba es el mecanismo práctico orientado a la recolección de la información cuantificable y se correlaciona sistemáticamente con los indicadores obtenidos de las dimensiones de las variables a ser estudiadas en el proceso de la investigación (Mendoza, 2015).

3.7. Técnicas y procesamiento de análisis de datos

El proceso de tabulación se realizó en una computadora haciendo usos del paquete estadístico SPSS versión 22. Los resultados se presentan en tablas y gráficos. La interpretación de los resultados es en forma numérica y porcentual, incidiendo en los valores más representativos.

El estadígrafo que se utilizó en el proceso de la investigación fue el Coeficiente de Correlación “Rho” de Spearman. El esquema que lo estandariza es la siguiente:

$$r_R = 1 - \frac{6\sum_i d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Determinar la relación que existe entre

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

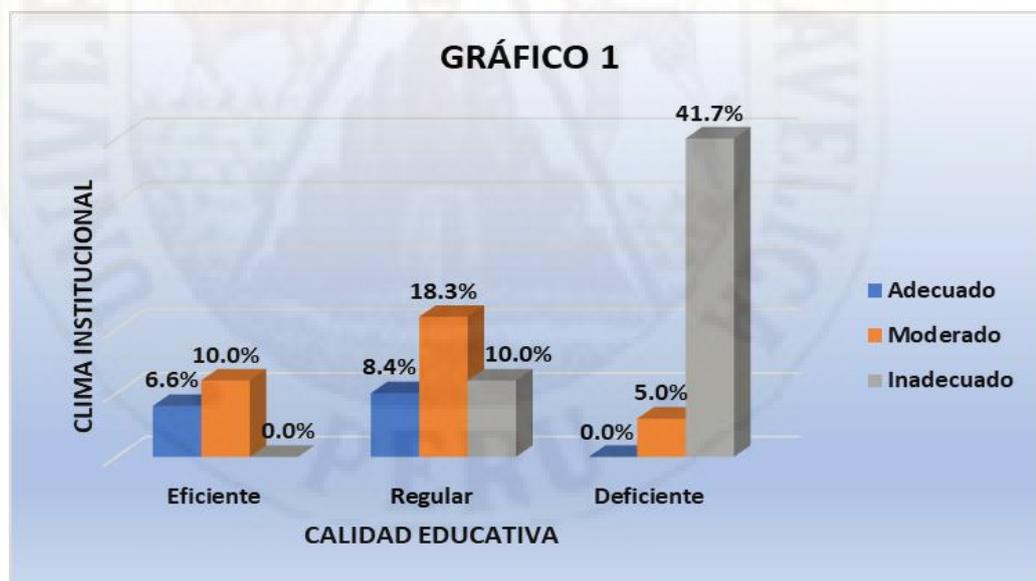
4.1. Análisis de información

Tabla 1

Clima institucional relacionado a la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”, distrito Ayacucho.

CLIMA	CALIDAD EDUCATIVA						TOTAL	
	Eficiente		Regular		Deficiente			
	fi	f%	fi	f%	fi	f%	fi	%
Adecuado	4	6.6	5	8.4	0	0.0	9	15.0
Moderado	6	10.0	11	18.3	3	5.0	20	33.3
Inadecuado	0	0.0	6	10.0	25	41.7	31	51.7
TOTAL	10	16.6	22	36.7	28	46.7	60	100.0

Fuente. Base de datos.



Del 100% de estudiantes de EBA “Los Libertadores” de Ayacucho: El 51.7% expresaron que el clima institucional es inadecuado, de este porcentaje: 41.7% señalaron que la calidad educativa es deficiente, 10.0% consideraron que es regular y ninguno señaló que es eficiente. El 33.3% expresaron que el clima institucional es moderado, de este porcentaje: 18.3% señalaron que la calidad

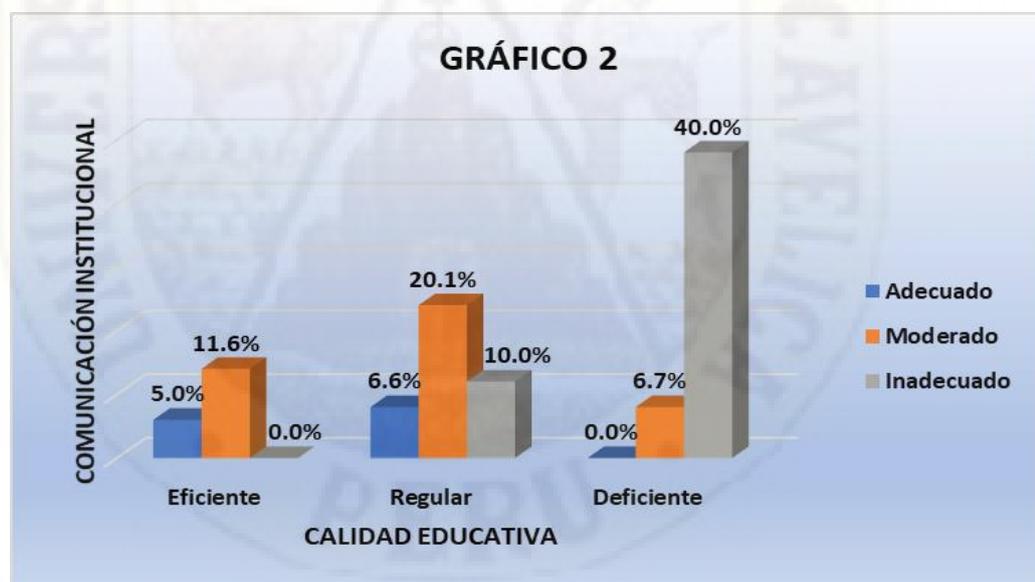
educativa es regular, 10.0% consideraron que es eficiente y 5.0% señala que es deficiente. El 15.0% expresaron que el clima institucional es adecuado, de este porcentaje: 8.4% señalaron que la calidad educativa es regular, 6.6% consideraron que es habitual y ninguno señaló que es deficiente.

Tabla 2

Comunicación institucional relacionado a la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”, distrito Ayacucho.

COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL	CALIDAD EDUCATIVA						TOTAL	
	Eficiente		Regular		Deficiente		fi	%
	fi	f%	fi	f%	fi	f%		
Adecuado	3	5.0	4	6.6	0	0.0	7	11.6
Moderado	7	11.6	12	20.1	4	6.7	23	38.4
Inadecuado	0	0.0	6	10.0	24	40.0	30	50.0
TOTAL	10	16.6	22	36.7	28	46.7	60	100.0

Fuente. Base de datos.



Del 100% de estudiantes de EBA “Los Libertadores” de Ayacucho: El 50.0% expresaron que la comunicación institucional es inadecuada, de este porcentaje: 40.0% señalaron que la calidad educativa es deficiente, 10.0% consideraron que es regular y ninguno señaló que no es eficiente. El 38.4% expresaron que la comunicación institucional es moderada, de este porcentaje: 20.1% señalaron que la calidad educativa es regular, 11.6% consideraron que es

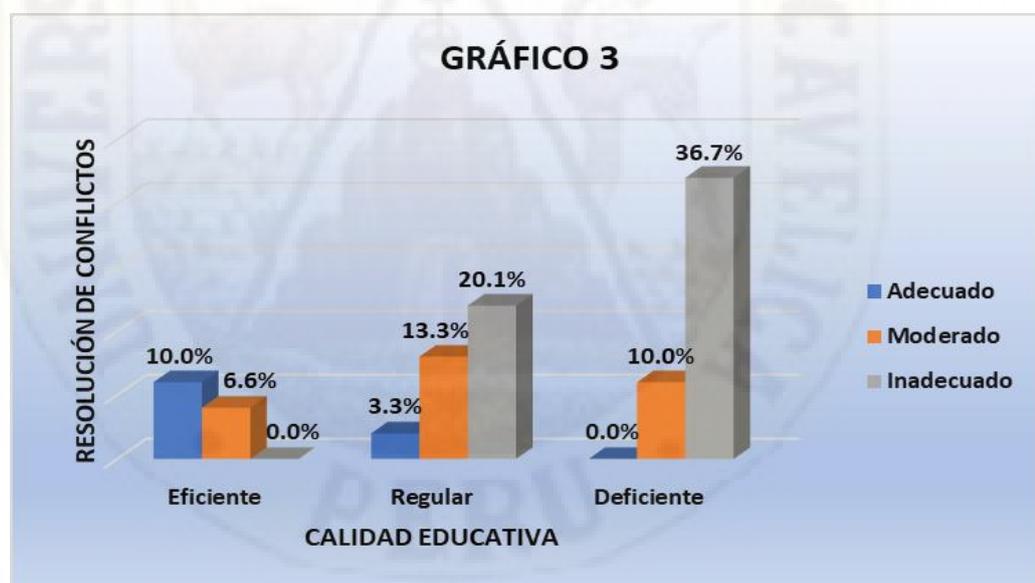
eficiente y 6.7% señalaron que es deficiente. El 11.6% expresaron que la comunicación institucional es adecuada, de este porcentaje: 6.6% señalaron que la calidad educativa es regular, 5.0% consideraron que es eficiente y ninguno señaló que es deficiente.

Tabla 3

Resolución de conflictos relacionado a la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”, distrito Ayacucho.

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	CALIDAD EDUCATIVA						TOTAL	
	Eficiente		Regular		Deficiente		fi	%
	fi	f%	fi	f%	fi	f%		
Adecuado	6	10.0	2	3.3	0	0.0	8	13.3
Moderado	4	6.6	8	13.3	6	10.0	18	29.9
Inadecuado	0	0.0	12	20.1	22	36.7	34	56.8
TOTAL	10	16.6	22	36.7	28	46.7	60	100.0

Fuente. Base de datos.



Del 100% de estudiantes de EBA “Los Libertadores” de Ayacucho: El 56.8% expresaron que la resolución de conflictos es inadecuada, de este porcentaje: 36.7% señalaron que la calidad educativa es deficiente, 20.1% consideraron que es regular y ninguno señaló que es eficiente. El 29.9% expresaron que la resolución de conflictos es moderada, de este porcentaje: 13.3% señalaron que la calidad educativa es regular, 10.0% consideraron que es

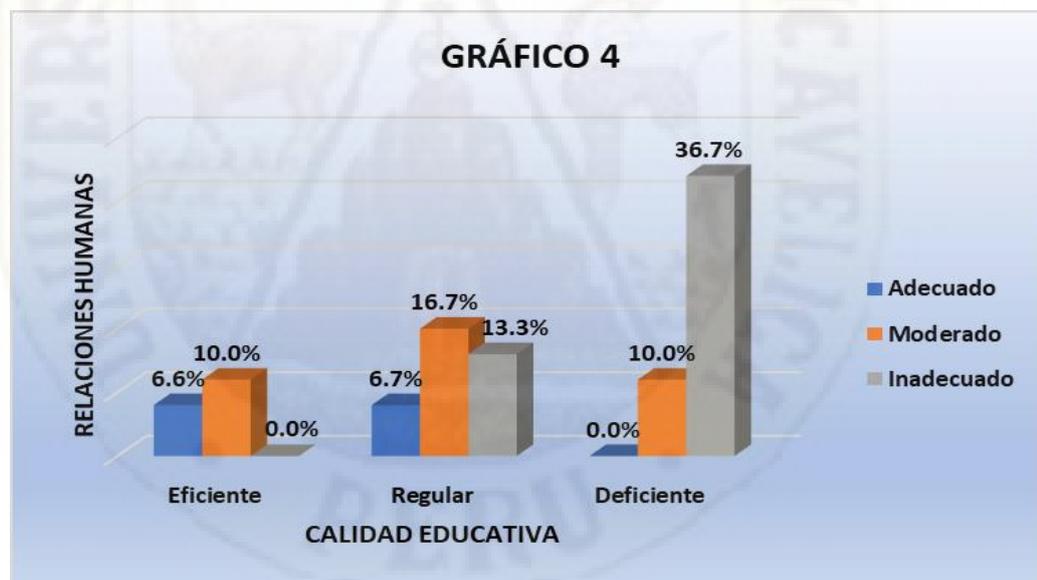
deficiente y 6.6% señalaron que es eficiente. El 13.3% expresaron que la resolución de conflictos es adecuada, de este porcentaje: 10.0% señalaron que la calidad educativa es eficiente, 3.3% consideraron que es regular y ninguno señaló que es deficiente.

Tabla 4

Relaciones humanas relacionado a la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”, distrito Ayacucho.

RELACIONES HUMANAS	CALIDAD EDUCATIVA						TOTAL	
	Eficiente		Regular		Deficiente		fi	%
	fi	f%	fi	f%	fi	f%		
Adecuado	4	6.6	4	6.7	0	0.0	8	13.3
Moderado	6	10.0	10	16.7	6	10.0	22	36.7
Inadecuado	0	0.0	8	13.3	22	36.7	30	50.0
TOTAL	10	16.6	22	36.7	28	46.7	60	100.0

Fuente. Base de datos.



Del 100% de estudiantes de EBA “Los Libertadores” de Ayacucho: El 50.0% expresaron que las relaciones humanas son inadecuadas, de este porcentaje: 36.7% señalaron que la calidad educativa es deficiente, 13.3% consideraron que es regular y ninguno señaló que es eficiente. El 36.7% expresaron que las relaciones humanas son moderadas, de este porcentaje: 16.7% señalaron que la calidad educativa es regular, 10.0% consideraron es deficiente y 10.0% señalaron que es eficiente. El 13.3% expresaron que las relaciones humanas son adecuadas,

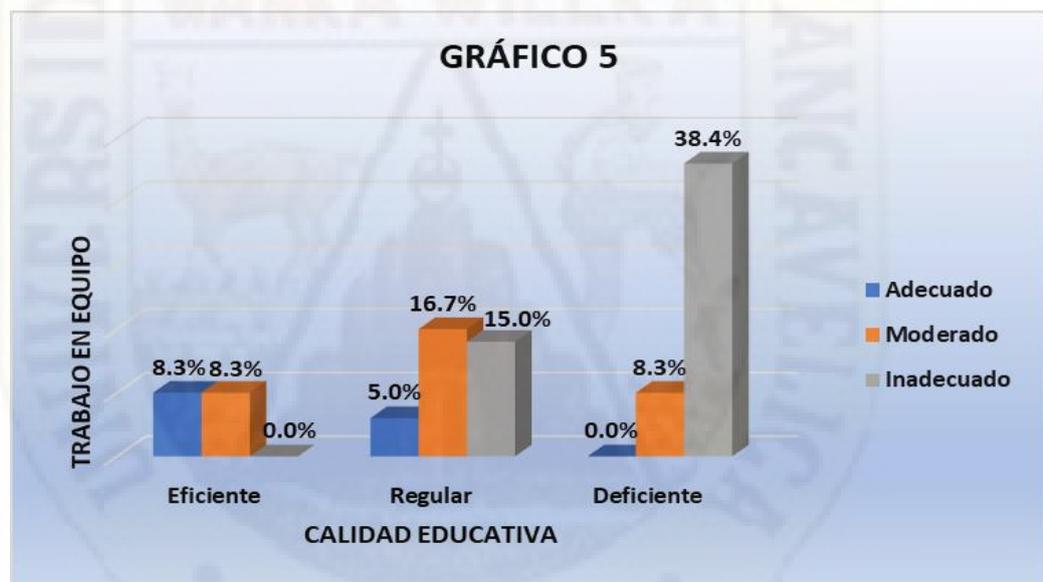
de este porcentaje: 6.7% señalaron que la calidad educativa es regular, 6.6% consideraron que es eficiente y ninguno señaló que es deficiente.

Tabla 5

Trabajo en equipo relacionado a la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”, distrito Ayacucho.

TRABAJO EN EQUIPO	CALIDAD EDUCATIVA						TOTAL	
	Eficiente		Regular		Deficiente		fi	%
	fi	f%	fi	f%	fi	f%		
Adecuado	5	8.3	3	5.0	0	0.0	8	13.3
Moderado	5	8.3	10	16.7	5	8.3	20	33.3
Inadecuado	0	0.0	9	15.0	23	38.4	32	53.4
TOTAL	10	16.6	22	36.7	28	46.7	60	100.0

Fuente. Base de datos.



Del 100% de estudiantes de EBA “Los Libertadores” de Ayacucho: El 53.4% expresaron que el trabajo en equipo es inadecuado, de este porcentaje: 38.8% señalaron que la calidad educativa es deficiente, 15.0% consideraron que es regular y ninguno señaló que es eficiente. El 33.3% expresaron que el trabajo en equipo es moderado, de este porcentaje: 16.7% señalaron que la calidad educativa es regular, 8.3% consideraron que deficiente y 8.3% señalaron que es eficiente. El 13.3% expresaron que el trabajo en equipo es adecuado, de este porcentaje: 8.3% señalaron que la calidad educativa es eficiente, 5.0% consideraron que es regular y ninguno señaló que es deficiente.

Tabla 6**Coefficiente de correlación entre el clima institucional y la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”, distrito Ayacucho.**

Comunicación institucional y calidad educativa	Correlación “Rho” de Spearman	,899
	Sig. (unilateral)	,000
	N	60
Resolución de conflictos y calidad educativa	Correlación “Rho” de Spearman	,846
	Sig. (unilateral)	,000
	N	60
Relaciones humanas y calidad educativa	Correlación “Rho” de Spearman	,809
	Sig. (unilateral)	,000
	N	60
Trabajo en equipo y calidad educativa	Correlación “Rho” de Spearman	,822
	Sig. (unilateral)	,000
	N	60
Clima institucional y calidad educativa	Correlación “Rho” de Spearman	,960
	Sig. (unilateral)	,000
	N	60

El Coeficiente de Correlación “Rho” de Spearman estableció que el clima institucional se relaciona directamente con la calidad educativa ($r_s = ,960$; $p < 0,05$); similares resultados se describen al relacionar la variable calidad educativa con las dimensiones del clima institucional: comunicación institucional ($r_s = ,899$; $p < 0,05$), resolución de conflictos ($r_s = ,846$; $p < 0,05$), relaciones humanas ($r_s = ,809$; $p < 0,05$) y trabajo en equipo ($r_s = ,822$; $p < 0,05$).

4.2. Prueba de hipótesis**a. Hipótesis general**

H₀ El clima institucional no se relaciona directamente con la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”, distrito Ayacucho.

H_i El clima institucional se relaciona directamente con la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”, distrito Ayacucho.

Rho de Spearman		
Clima institucional y calidad educativa.	Coefficiente de correlación	,960
	Sig. (bilateral)	,000
	N	60

Conclusión. La significación asociada al Coeficiente de Correlación “Rho” de Spearman es menor del 5%; por tanto, se rechaza la hipótesis

nula porque el clima institucional se relaciona directamente con la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”, distrito Ayacucho (Rho = ,960; Sig. (bilateral) = ,000 < 0,05).

b. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H₀ La comunicación institucional no se relaciona directamente con la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”, distrito Ayacucho.

H_i El comunicación institucional se relaciona directamente con la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”, distrito Ayacucho.

Rho de Spearman		
Comunicación institucional y calidad educativa.	Coefficiente de correlación	,899
	Sig. (bilateral)	,000
	N	60

Conclusión. La significación asociada al Coeficiente de Correlación “Rho” de Spearman es menor del 5%; por tanto, se rechaza la hipótesis nula porque la comunicación institucional se relaciona directamente con la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”, distrito Ayacucho (Rho = ,899; Sig. (bilateral) = ,000 < 0,05).

Hipótesis específica 2

H₀ La resolución de conflictos no se relaciona directamente con la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”, distrito Ayacucho.

H_i La resolución de conflictos se relaciona directamente con la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”, distrito Ayacucho.

Rho de Spearman		
Resolución de conflictos y calidad educativa.	Coefficiente de correlación	,846
	Sig. (bilateral)	,000
	N	60

Conclusión. La significación asociada al Coeficiente de Correlación “Rho” de Spearman es menor del 5%; por tanto, se rechaza la hipótesis nula porque la resolución de conflictos se relaciona directamente con la

calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”, distrito Ayacucho (Rho = ,846; Sig. (bilateral) = ,000 < 0,05).

Hipótesis específica 3

H₀ Las relaciones humanas no se relacionan directamente con la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”, distrito Ayacucho.

H_i Las relaciones humanas se relacionan directamente con la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”, distrito Ayacucho.

Rho de Spearman		
Relaciones humanas y calidad educativa.	Coefficiente de correlación	,809
	Sig. (bilateral)	,000
	N	60

Conclusión. La significación asociada al Coeficiente de Correlación “Rho” de Spearman es menor del 5%; por tanto, se rechaza la hipótesis nula porque las relaciones humanas se relaciona directamente con la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”, distrito Ayacucho (Rho = ,809; Sig. (bilateral) = ,000 < 0,05).

Hipótesis específica 4

H₀ El trabajo en equipo no se relaciona directamente con la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”, distrito Ayacucho.

H_i El trabajo en equipo se relaciona directamente con la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”, distrito Ayacucho.

Rho de Spearman		
Trabajo en equipo y calidad educativa.	Coefficiente de correlación	,822
	Sig. (bilateral)	,000
	N	60

Conclusión. La significación asociada al Coeficiente de Correlación “Rho” de Spearman es menor del 5%; por tanto, se rechaza la hipótesis nula porque el trabajo en equipo se relaciona directamente con la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”, distrito Ayacucho (Rho = ,822; Sig. (bilateral) = ,000 < 0,05).

4.3. Discusión de los resultados

El estudio de clima institucional se consagra como una herramienta de gran utilidad para emprender acciones de cambio que contribuyan a la consecución de la excelencia académica deseada.

El clima laboral evoluciona según dinámicas internas propias que dependen de procesos de percepción básicos como la credibilidad de la fuente, los procesos selectivos de llegada de la información, los liderazgos de opinión o las normas grupales (Álvarez, 2018).

Son muchos los factores que influyen en el clima institucional de una entidad educativa y el manejo de cada uno de ellos permitirán construir un clima organizacional positivo o negativo. No siempre se da un extremo u otro, pero siempre hay aristas que son necesarias mejorar y otras que hacen sentir orgullosa a la organización. Se pretende poder tener todos los factores involucrados en el lado positivo y que todas funcionen en armonía, pero sabemos que nada es perfecto. Es mejor ser realistas. Por eso es mejor enfocarse en mantener estos factores en equilibrio e ir potenciando cada uno de ellos para inclinarlos hacia la balanza positiva. Mejorar aquellos que están débiles y seguir trabajando los que ya están bien (López, 2016).

La importancia de mejorar el clima institucional no es un capricho o un bonus en una entidad educativa, es el motor que genera la productividad, la creatividad y la innovación.

Un buen clima o un mal clima organizacional, tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo y negativo. Estas estarán definidas por la percepción que los miembros tienen de la organización. Entre las consecuencias positivas, podemos nombrar las siguientes: logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación, etc. Por el contrario, un clima de trabajo negativo tiene como resultado un malestar generalizado que influye en la toma de decisiones, en la atención al cliente, en la calidad del servicio y, en definitiva, en un menor rendimiento (Pérez, 2015).

La finalidad principal y última de una institución educativa es conseguir que sus estudiantes alcancen niveles educativos de calidad. La calidad de la institución, entendida en términos de resultados, estará íntimamente relacionada con la eficacia y sobre todo con la eficiencia en el aprovechamiento de los recursos y los procesos para la consecución de los objetivos educativos.

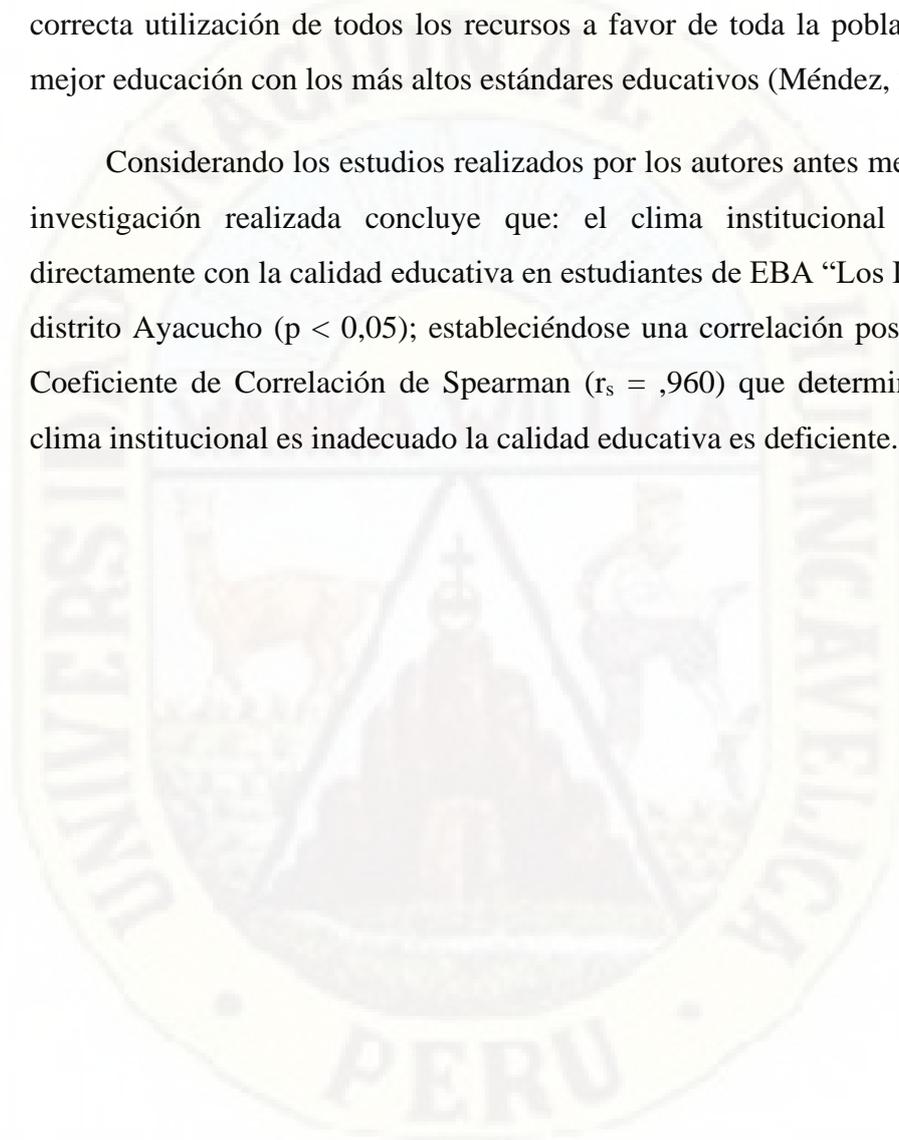
Los sistemas educativos deben garantizar la utilización adecuada de los recursos al momento de ejecutar sus planes, programas y proyectos, por lo que se debe recordar que el sistema educativo al igual que otros sistemas como lo es el político, económico, cultural, etc., deben basar su legado desde las necesidades de una población específica y partiendo de esto es que la calidad llega a ser aplicada en todo proceso y actividad que busque beneficiar a un determinado grupo de personas (Méndez, 2016).

Cuando al interior de los sistemas educativos, se generan cambios que inciden en términos de crecimiento del mismo, se debe recordar que el crecimiento y la expansión del sistema educativo plantea retos cualitativos desde la sobrevivencia y la mejora del sistema educativo, por lo cual es de suma importancia tener claridad que el concepto de calidad y su uso en el contexto educativo, se ha visto determinado por los resultados que se han visto en los desempeños propios del mismo sistema, de allí que los países de Latinoamérica en los que se han visto avances en términos de mejoramiento de calidad del sistema educativo, ya cuenten con resultados destacados en la eficiencia social y objetividad respecto al crecimiento e impacto a la población (Ramírez, 2017).

La calidad como herramienta para evaluar eficiencia en el sector educativo, se presenta como un elemento desde el cual se logra medir la eficiencia no desde un término económico, sino desde un concepto ligado medir variables de tipo cualitativo; es por esto que al evaluar la eficiencia de un sistema educativo no se establece su nivel eficiencia como el resultado de lograr el menor costo por estudiante, sino como el resultado de la adecuada utilización y gestión de los recursos frente a la cobertura con calidad a toda la población (Pareja, 2016).

La eficiencia en el sistema educativo a diferencia de otros sectores o sistemas de la sociedad, no puede ser visto como el resultado más alto obtenido desde la utilización mínima de recursos, sino que se debe presentar como la gestión adelantada y por consiguiente la obtención de los mejores resultados gracias a la correcta utilización de todos los recursos a favor de toda la población desde la mejor educación con los más altos estándares educativos (Méndez, 2006).

Considerando los estudios realizados por los autores antes mencionados, la investigación realizada concluye que: el clima institucional se relaciona directamente con la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”, distrito Ayacucho ($p < 0,05$); estableciéndose una correlación positiva según el Coeficiente de Correlación de Spearman ($r_s = ,960$) que determina: cuando el clima institucional es inadecuado la calidad educativa es deficiente.



CONCLUSIONES

1. El clima institucional se relaciona directamente con la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”, distrito Ayacucho ($p < 0,05$); estableciéndose una correlación positiva según el Coeficiente de Correlación de Spearman ($r_s = ,960$) que determina: cuando el clima institucional es inadecuado la calidad educativa es deficiente. (Ver tabla 1)
2. La comunicación institucional se relaciona directamente con la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”, distrito Ayacucho ($p < 0,05$); estableciéndose una correlación positiva según el Coeficiente de Correlación de Spearman ($r_s = ,960$) que determina: cuando la comunicación institucional es inadecuado la calidad educativa es deficiente. (Ver tabla 2)
3. El resolución de conflictos se relaciona directamente con la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”, distrito Ayacucho ($p < 0,05$); estableciéndose una correlación positiva según el Coeficiente de Correlación de Spearman ($r_s = ,960$) que determina: cuando la resolución de conflictos es inadecuado la calidad educativa es deficiente. (Ver tabla 3)
4. Las relaciones humanas se relacionan directamente con la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”, distrito Ayacucho ($p < 0,05$); estableciéndose una correlación positiva según el Coeficiente de Correlación de Spearman ($r_s = ,960$) que determina: cuando las relaciones humanas es inadecuado la calidad educativa es deficiente. (Ver tabla 4)
5. El trabajo en equipo se relaciona directamente con la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”, distrito Ayacucho ($p < 0,05$); estableciéndose una correlación positiva según el Coeficiente de Correlación de Spearman ($r_s = ,960$) que determina: cuando el trabajo en equipo es inadecuado la calidad educativa es deficiente. (Ver tabla 5)

RECOMENDACIONES

1. Al Ministerio de Educación difundir a través de los medios de comunicación social programas relacionados al buen clima institucional.
2. A la Dirección Regional de Educación de Ayacucho, promover en los docentes y estudiantes la buena práctica de las relaciones humanas.
3. A las autoridades de las UGELs, brindar eventos educativos que permitan fortalecer el clima organizacional de la comunidad educativa.
4. A los directivos del CEBA “Los Libertadores” de Ayacucho, motivar en los docentes y estudiantes el trabajo en equipo para mejorar la calidad educativa.
5. A los docentes del CEBA “Los Libertadores” de Ayacucho, motivar en los estudiantes la práctica del trabajo en equipo y la resolución de conflicto.

REFERENCIAS

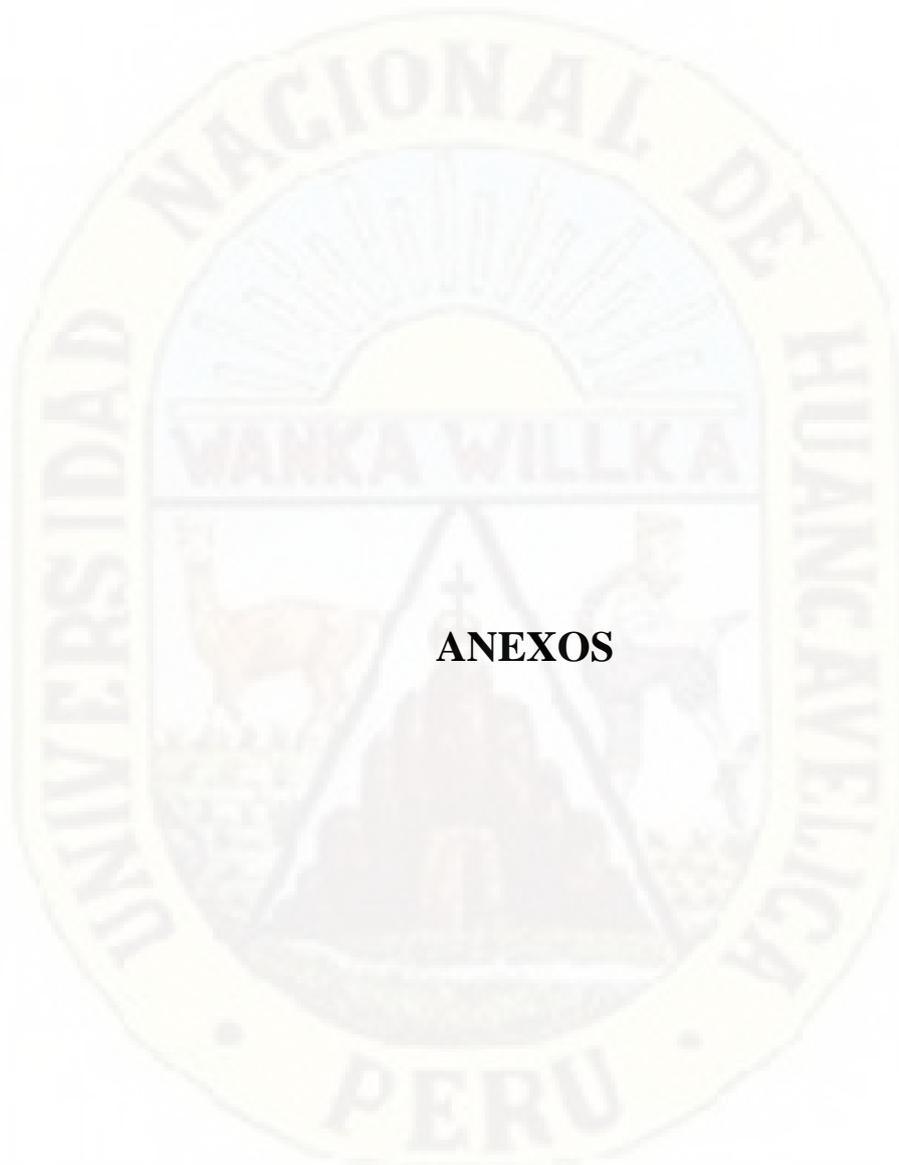
- Agüero, K. (2016). *La calidad de la educación: Ejes para su definición y evaluación*. España: McGrawHill.
- Álvarez, F. A. (2018). “*El clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque Del Municipio De Marinilla*”. En Tesis. Colombia: Universidad de Antioquia.
- Aparicio, J. J. (2016). *La calidad de la educación como determinante del progreso de los países*. Colombia: ECOE Ediciones.
- Carrasco, C. (2016). *Investigación Científica*. España: Mc Graw Hill.
- Coronado, B. (2017). *Clima institucional: Estructura, procesos y modelo*. España: Pirámide.
- Frigerio, G. y Poggi, M. (2017). *La calidad de las instituciones educativas*. España: McGrawHill.
- Gómez, S. (2018). *Metodología de la investigación*. México: Red Tercer Milenio.
- Gómez, J. (2020). “*En búsqueda de la calidad educativa: inclusión en una escuela privada de Montevideo*”. En Tesis. Uruguay: Universidad ORT Uruguay.
- González M. y Mujica M. (2017). *De la escuela que queremos a la escuela que tenemos*. España: La Muralla.
- Hernández, R. (2016). *Diseños de Investigación*. España: Paidós
- Huaynate, J. E y Quispe, K. Y. (2019). “*Clima institucional en la Institución Educativa “América” del distrito de Ascensión, de la provincia y región Huancavelica 2019*”. En Tesis. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Litwin, G. y Stinger, R. (2016). *Clima institucional*. México: Editorial Diana.

- López, L. A. (2016). *Clima institucional: Fundamentos y categorías*. España: Civitas Ediciones.
- Marchessi, Á. y Martín, E. (2016). *Calidad de la enseñanza en tiempos de cambio*. España: McGrawHill.
- Mejía, R. (2016). *Proyecto de Investigación Científica*. México: Alianza.
- Méndez, C. (2016). *Calidad de la Educación*. México: Mc Graw Hill.
- Mendoza, L. C. (2016). *Métodos de Investigación Científica*. México: Mc Graw Hill.
- Meza, 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*”. En Tesis. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Montes, A. J. (2017). “*Políticas de calidad de la educación básica primaria en Colombia (1994-2015)- caso montería (Departamento de Córdoba)*”. En Tesis. Colombia: Universidad de Cartagena.
- Mortimer, J. (2018). *Calidad educativa*. España: Morata.
- Pareja, C. (2016). Una clave para la calidad de la institución educativa. España: Santillana.
- Pérez, L. (2015). *Clima institucional y política organizacional*. España: Díaz de Santos.
- Ramírez, F. (2017). *Calidad educativa*. México: Mc Graw Hill.
- Rodríguez, S. (2018). *Fundamentos del clima institucional*. México: Pearson Educación.
- Salazar, E. (2016). *Clima institucional y el liderazgo organizacional*. España: Plaza & Janes Editores.
- Sánchez, A. (2020). “*Clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Huancavelica*”. En Tesis. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.

Sito, L. M. (2019). *“Calidad educativa y el clima institucional en la I.E.I “Stella Maris” 2018”*. En Tesis. Lima: Universidad San Martín de Porres

Vargas, J. O. (2020). *“Clima institucional y su relación con la calidad de la gestión educativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín, en el año 2019”*. En Tesis. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.





ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN ESTUDIANTES DE EBA “LOS LIBERTADORES”, DISTRITO DE AYACUCHO.

PROBLEMA GENERAL	1. 2. OBJETIVOS GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES E INDICADORES	MÉTODOLÓGIA
<p>¿De qué manera el clima institucional se relaciona con la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”, distrito Ayacucho?.</p> <p style="text-align: center;">ESPECÍFICOS</p> <p>¿De qué manera la comunicación institucional se relaciona con la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”?.</p> <p>¿De qué manera la resolución de conflictos se relaciona con la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”?.</p> <p>¿De qué manera las relaciones humanas se relacionan con la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”?.</p> <p>¿De qué manera el trabajo en equipo se relaciona con la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”?.</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el clima institucional y la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”, distrito Ayacucho.</p> <p style="text-align: center;">ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación que existe entre la comunicación institucional y la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”. <p>Determinar la relación que existe entre la resolución de conflictos y la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”.</p> <p>Determinar la relación que existe entre las relaciones humanas y la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”.</p>	<p>El clima institucional se relaciona directamente con la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”, distrito Ayacucho.</p> <p style="text-align: center;">ESPECÍFICOS</p> <p>La comunicación institucional se relaciona directamente con la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”.</p> <p>La resolución de conflictos se relaciona directamente con la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”.</p> <p>Las relaciones humanas se relacionan directamente con la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”.</p> <p>El trabajo en equipo se relaciona directamente con la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”.</p>	<p>INDEPENDIENTE</p> <ul style="list-style-type: none"> - Clima institucional <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicación institucional - Resolución de conflictos - Relaciones humanas - Trabajo en equipo <p>DEPENDIENTES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Calidad educativa <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo institucional - Satisfacción educativa - Imagen institucional - Relevancia institucional 	<p>TIPO</p> <p>Correlacional</p> <p>NIVEL</p> <p>Descriptivo</p> <p>DISEÑO</p> <p>Transversal - Correlacional</p> <p>POBLACIÓN</p> <p>- 240 estudiantes docentes de EBA “Los Libertadores”.</p> <p>MUESTRA</p> <p>- 60 estudiantes docentes de EBA “Los Libertadores”.</p> <p>TÉCNICAS</p> <p>- Encuesta.</p> <p>INSTRUMENTOS</p> <p>- Ficha de cuestionario</p> <p>PROCESAMIENTO</p> <p>- Análisis estadístico.</p>



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
(Creado por Ley N° 25265)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN PROGRAMA DE
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL



CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

Instructivo. Estimado (a) estudiante, suplico a UD. marcar con una X la respuesta que su persona considere correcta; su opinión será válida para concretizar el trabajo de investigación: “Clima institucional y calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”, distrito de Ayacucho”.

CLIMA INSTITUCIONAL				
N°	COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL	Sí	A veces	No
1	Existe muy buena comunicación entre los profesores y estudiantes			
2	Mis compañeros y yo tenemos una comunicación horizontal			
3	Me comunico abiertamente con los docentes y mis compañeros			
4	La información que recibo es clara y precisa			
5	Mi comunicación por lo general es asertiva			
	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS			
6	En mi grupo, solucionar el problema es importante que encontrar algún culpable			
7	Los problemas académicos los soluciono con mis compañeros de grupo			
8	Cuando es necesario busco mediar en algún conflicto o problema			
9	Acostumbro proponer ideas para lograr resolver un conflicto			
10	En todo momento busco un ambiente tranquilo y favorable			
	RELACIONES HUMANAS			
11	En la institución tengo un buen amigo con quien hablar			
12	Me siento satisfecho cuando compartimos los trabajos educativos			
13	Existe mucha confianza entre los integrantes del equipo de trabajo			
14	Hay mucha colaboración entre mis compañeros de aula			
15	Me gusta interactuar con mis pares durante un evento académico			
	TRABAJO EN EQUIPO			
16	En mi institución existe una mística de que “ <i>estamos todos juntos en esto</i> ”			
17	Mis compañeros y yo trabajamos juntos de manera efectiva			
18	Mi grupo trabaja de manera eficiente y enfocada.			
19	Cuento con los materiales y equipos necesarios para realizar mi trabajo			
20	Soy responsable del trabajo académico que realizamos			

PRUEBA DE CONFIABILIDAD

CUESTIONARIO: CLIMA INSTITUCIONAL

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,889	20

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Item_1	97,34	84,210	,797	,889
Item_2	98,96	86,635	,790	,890
Item_3	95,72	81,785	,793	,888
Item_4	95,72	81,785	,793	,888
Item_5	98,96	86,635	,790	,890
Item_6	97,34	84,210	,797	,889
Item_7	98,96	86,635	,790	,890
Item_8	95,72	81,785	,793	,888
Item_9	95,72	81,785	,793	,888
Item_10	98,96	86,635	,790	,890
Item_11	97,34	84,210	,797	,889
Item_12	98,96	86,635	,790	,890
Item_13	95,72	81,785	,793	,888
Item_14	95,72	81,785	,793	,888
Item_15	98,96	86,635	,790	,890
Item_16	97,34	84,210	,797	,889
Item_17	98,96	86,635	,790	,890
Item_18	95,72	81,785	,793	,888
Item_19	95,72	81,785	,793	,888
Item_20	98,96	86,635	,790	,890



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
(Creado por Ley N° 25265)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN PROGRAMA DE
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL



CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD EDUCATIVA

Instructivo. Estimado (a) estudiante, suplico a UD. marcar con una X la respuesta que su persona considere correcta; su opinión será válida para concretizar el trabajo de Investigación: “Clima institucional y calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”, distrito de Ayacucho”.

CALIDAD EDUCATIVA				
N°	DESARROLLO INSTITUCIONAL	Sí	A veces	No
1	La institución utiliza planes de innovación y mejora.			
2	La institución cuenta con PEI y Reglamento Interno.			
3	La institución cuenta con instalaciones equipadas.			
4	Las áreas académicas cuentan con tecnología de última generación			
5	La institución promueve actividades en servicio de la comunidad.			
SATISFACCIÓN EDUCATIVA				
6	Estás satisfecho con los profesores y sus métodos de enseñanza			
7	La atención de los directivos satisface las necesidades educativas			
8	Recomendaría la institución a sus amigos, familiares o conocidos			
9	Los docentes prestan asesoría académica cuando se los solicita			
10	En la institución la comunicación es horizontal			
IMAGEN INSTITUCIONAL				
11	La institución tiene prestigio educativo en la región			
12	El nivel educativo en la institución es de calidad			
13	Los docentes y estudiantes se sienten orgullosos de su institución			
14	La comunidad educativa esta identificada con la institución			
15	La institución cumple con la misión y visión planificada			
RELEVANCIA INSTITUCIONAL				
16	La institución tiene trascendencia en el campo educativo			
17	Para la comunidad educativa la institución es de suma importancia			
18	La institución promueve calidad educativa a sus estudiantes			
19	La institución impulsa la competitividad académica			
20	La institución está preparada para afrontar retos educativos			

PRUEBA DE CONFIABILIDAD

CUESTIONARIO: CALIDAD EDUCATIVA

Alfa de Cronbach	N de elementos
,856	20

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Item_1	87,62	69,667	,763	,856
Item_2	86,00	66,092	,760	,855
Item_3	89,24	72,092	,769	,857
Item_4	86,00	66,092	,760	,855
Item_5	89,24	72,092	,769	,857
Item_6	87,62	69,667	,763	,856
Item_7	86,00	66,092	,760	,855
Item_8	89,24	72,092	,769	,857
Item_9	86,00	66,092	,760	,855
Item_10	89,24	72,092	,769	,857
Item_11	87,62	69,667	,763	,856
Item_12	86,00	66,092	,760	,855
Item_13	89,24	72,092	,769	,857
Item_14	86,00	66,092	,760	,855
Item_15	89,24	72,092	,769	,857
Item_16	87,62	69,667	,763	,856
Item_17	86,00	66,092	,760	,855
Item_18	89,24	72,092	,769	,857
Item_19	86,00	66,092	,760	,855
Item_20	89,24	72,092	,769	,857