

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE  
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**



**Gestión de Calidad Educativa y Clima Institucional en  
Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos; 2020**

**Tesis para obtener el Grado de Maestro en Educación con Mención  
en Docencia Universitaria y Gestión Educativa**

**Autor**

**Arredondo Huaman, Jossimar Willy**

**Asesor (ORCID: 0000-0001-5854-9731)**

**Valverde Sarmiento, Alan**

**Chimbote – Perú**

**2022**

## ÍNDICE

PALABRAS CLAVE.....	iii
KEYWORD.....	iii
LINEAS DE INVESTIGACIÓN (OCDE).....	iii
TITULO.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	1
METODOLOGÍA.....	22
RESULTADOS.....	26
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	30
CONCLUSIONES.....	32
RECOMENDACIONES.....	33
AGRADECIMIENTOS.....	34
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS.....	35
ANEXOS.....	38

## PALABRAS CLAVE

<b>Tema</b>	Gestión de Calidad Educativa y Clima Institucional
<b>Especialidad</b>	Educación Superior

## KEYWORD

<b>Theme</b>	Management of Educational Quality and Institutional Climate
<b>Specialty</b>	Higher education

## LINEAS DE INVESTIGACIÓN

<b>Línea de investigación</b>	<b>Área</b>	<b>Sub área</b>	<b>Disciplina</b>
Organización y dirección de las instituciones educativas.	Ciencias Sociales	Ciencias de la educación	Educación General. (Capacitación Pedagógica)

## **TÍTULO**

**Gestión de Calidad Educativa y Clima Institucional en  
Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, 2020**

**Management of Educational Quality and Institutional  
Climate in Cadets of the Chorrillos Military School, 2020**

## **RESUMEN**

La presente investigación tuvo como propósito fundamental relacionar la gestión de calidad educativa y el clima institucional en una casa de estudios castrense como es la Escuela Militar de Chorrillos. A partir de una investigación de tipo básica con diseño no experimental-transversal de corte correlacional y en una población de 200 cadetes del cual se eligió una muestra de 132 de manera no pirobalística de manera intencionada a quienes se les aplicó como instrumento un cuestionario del cual se obtuvo como resultados; que a un 95% de confianza y con un alfa de 0,05 que existe relación significativa de  $0,001 < 0,05$  entre la gestión de calidad educativa y el clima institucional desde la percepción de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos; de esta manera tomándose la decisión de aceptar la hipótesis de investigación y rechazándose la hipótesis nula.

## **ABSTRACT**

The main purpose of this research was to relate the management of educational quality and the institutional climate in a military house of studies such as the Chorrillos Military School. From a basic research with a non-experimental-cross-sectional design of correlational cut and in a population of 200 cadets from which a sample of 132 was intentionally chosen in a non-probabilistic way to whom a questionnaire was applied as an instrument of which was obtained as results; that at 95% confidence and with an alpha of 0.05 that there is a significant relationship of  $0.001 < 0.05$  between the management of educational quality and the institutional climate from the perception of the cadets of the Chorrillos Military School; in this way making the decision to accept the research hypothesis and rejecting the null hypothesis.

## INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se buscó hallar la coherencia en razón a Gestión de calidad educativa y Clima Institucional en Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos; para ello, contamos con algunos antecedentes que se relacionan:

Para, (Bustamante, 2019), en su trabajo de investigación tuvo como propósito determinar de qué manera la calidad educativa se relaciona con el clima institucional; optó por una estudio básico, de diseño no experimental correlacional transversal, trabajados con población y muestra de 70 colaboradores entre personal docente, auxiliar y personal de servicio de la Institución Educativa Inicial “Stella Maris; para la recolección de información se empleó como técnica la encuesta y como instrumento para las dos variables el cuestionario; quien llegó a concluir que hay coherencia significativa alta respecto a ambas variables de estudio, evidenciándose mediante la prueba de Rho de Spearman con valor  $p = 0,000$ .

Según, (Sosa, 2017), en su estudio de investigación cuyo fin fue hallar el predominio de la gestión educativa en el marco del buen desenvolvimiento docente; optó en su investigación por un procedimiento de tipo racional, inductivo y representativo, de diseño no experimental; trabajó con 294 docentes de los centros educativos de Puente Piedra. Para la recolección de información empleó como instrumento el cuestionario que tuvo 14 ítems de tipo cerrado; quien llegó a la conclusión: De acuerdo los resultados, se determinó mediante sus dimensiones: Gestión educativa, Gestión pedagógica, Gestión de la comunidad y Gestión administrativa – financiera que si influye plenamente en el marco del buen desempeño docente de las instituciones educativas de Puente Piedra. Por lo que existe una estrecha relación con la hipótesis planteada.

En su tesis (Valencia, 2019), optó por una investigación de tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental, trabajando con la población muestral de 28 directores de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial del distrito de Ilo, Moquegua; tuvo como propósito establecer la relación entre el liderazgo del director y la gestión educativa; la recopilación de la información se dio a través de la encuesta y como instrumento un cuestionario que permita estimar las variables en estudio;

quien llegó a las conclusiones: De acuerdo a los efectos producido en dicha indagación, se halló la coherencia relevante entre la gestión y la guía directiva, siendo la correlación de Spearman de 0,100 con una significancia estadística de  $p = 0,000$ . Por lo que se establece, que el 61,5% se sitúan en una posición media respecto al liderazgo directivo

En la investigación de (Díaz, 2017), tuvo como propósito indagar como se desarrolla el proceso de la gestión de calidad en la acreditación; quien optó por una investigación descriptiva, no experimental, trabajados en una población muestral de 17 instituciones educativas del distrito de Iquitos; para la recolección de datos empleó como instrumento el cuestionario, que fueron aplicados a los docentes, directivos y estudiantes de las instituciones educativas de dicho distrito; quien obtuvo las subsecuentes conclusiones: De acuerdo al efecto aplicados en las instituciones educativas, se determinó en sus dimensiones que el 41,2% se posicionan en un nivel regular, respecto al medir calidad de gestión; en la medida de dirección educacional el mayor porcentaje que el 76,5% esta como regular; en la medida sobre relación al trabajo conjunto con las familiar, el 52,9% se encuentra regular; en la medida uso de la información el 47,1% se localiza a nivel regular y en lo concerniente a la infraestructura y recurso para el aprendizaje el 58,8% se encuentra regular.

En la investigación realizada por (Franco, 2018), tuvo como finalidad instaurar en qué medida se relacionan el liderazgo directivo con la gestión educativa; en dicha investigación optó por una metodología de enfoque correlacional, de tipo básica, que fueron aplicados a una población muestral constituida por 132 docentes de los centros educativos del Cercado El Chipe, Piura; para la recolección de datos empleó como instrumento dos formularios para cuantificar las variables; por lo que concluye: De acuerdo a lo reportado, se determinó concordancia de (0,833) con elevada significancia, teniendo valores establecidos dentro de los intervalos de aceptación, con valor de  $p = 0,000$  respecto a las medidas de gestión educativa y liderazgo directivo.

Según, (Ríos, 2016), en su trabajo de investigación tuvo como propósito conocer la ocurrencia de la modernización pedagógica docente, la calidad educativa en el espacios de ciencias naturales; quien optó en su investigación una metodología



con enfoque cuanti- cualitativo, con un nivel de investigación descriptivo correlacional; que fueron trabajados con poblaciones muestrales de 264 estudiantes y 12 maestros del Colegio Nacional de Ambato; para la recolección de datos se empleó como instrumento la encuesta que fueron aplicados a los docentes y estudiantes de dicha institución; quien obtuvo los siguientes resultados: se determinó que los docentes de la institución educativa le dan poca importancia a las actualizaciones docente, que deben recibir en beneficio de su profesión; así mismo, toman como excusa que las autoridades del colegio tiene una pálida gestión educativa, en cuanto al acopio de los pocos recursos educativos y falta de disponibilidad de tiempo con los docentes. Por lo que se concluye, que una adecuada calidad educativa es tarea de todos, directivos, docentes, estudiantes y padres de familia.

En la tesis de (Urquiza, 2020), cuyo fin fue hallar propósito la coherencia entre la gestión educativa y liderazgo directivo, que fueron aplicados a una población muestral a 35 docentes del nivel Inicial de las Instituciones Educativas de Nuevo Chimbote; asimismo, optó por una investigación de tipo descriptivo correlacional transversal; para recoger la información del trabajo de investigación aplicó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario que fueron aplicados en las dos variables en estudio; quien llegó a las conclusiones: De acuerdo a los resultados, el 88,6% de los docentes determinaron que hay una relación altamente significativa respecto a la gestión en entornos educativos y el liderazgo gerencial; por lo tanto, se determinó que las medidas de liderazgo directivo se relacionan significativamente con la gestión educacional: a nivel de consultas  $r=0.53$ ;  $p=0.0012$ , participación  $r=0.63$ ;  $p=0.0000$  y consideración  $r=0.58$ ;  $p=0.0003$ .

El presente estudio se encuentra *fundamentado* en dos variables: Gerencia Educativa y Clima Institucional

Hablar de gestión en entornos educativos, en sus inicios fue definida de modo empresarial, dando relevancia a las ganancias y al modo de realizar las gestiones educativas teniendo en consideración la importancia pedagógica para los centros educativos. Con la globalización surgen las nuevas inclinaciones, modelos, teorías y especialidades en temas que universalicen cada día la manera de pensar y proceder. Al avanzar la ciencia fomenta que las especialidades mejoren los conocimientos en

diversas áreas y niveles. Al dominar la información tendremos personas preparadas y competentes. Gestionar en ambientes educativos forma parte de un engranaje, donde se es parte de un subsistema la que está compuesta por muchas redes en el que se organizan administrativamente, institucionalmente, a nivel comunitario y pedagógicamente en relación, propiciando su funcionamiento de un sistema educativo particular (Martínez, 2012)

Para Martínez (2012), las dimensiones de la gestión administrativa son cinco: enseñanza curricular, administración financiera, organización operacional, comunitaria y la dimensión de convivencia.

Para, (Ministerio de Educación, 2014), según el debate educacional y el Consejo Nacional de Educación en sus investigaciones respecto a la gestión de calidad a nivel educativo muestra que hay elevadas matriculas, pero el rendimiento académico de los alumnos en las áreas de lenguaje y matemáticas son muy bajas. A raíz de ello la calidad se ha vuelto en estos veinte años, un tema prioritario en la política educativa a nivel mundial. Los organismos multilaterales, los gobiernos a través de sus ministerios educativos, los docentes vienen trabajando tomando como prioridad temas que tengan relación a la calidad educativa y la democratización se ha vuelto un desafío para el sistema educativo. Para la (OCDE, 2003), en sus investigaciones PISA (Programme for International Student Assessment 2003- donde hay participación de 43 países “las evaluaciones de comprensión lectora, matemáticas y ciencias; están en el último lugar, dando a comprender la problemática respecto a calidad en el aprendizaje de los alumnos.

Acerca a la *definición de gestión*.

Peter Drucker (citado por Chiavenato, 2007), refiere acerca de la Gestión por Objetivos está fundamentada en la necesidad de planteamiento por la dirección basada en numerosas metas y objetivos generales, así como la osadía de líneas maestras y el desglose y planificación general del camino necesario. A este respecto, la gestión administrativa según (Chiavenato, 2007), es la realización de acciones, con el objeto de obtener ciertos resultados, de la manera más eficaz y económica posible.

Respecto a la definición de calidad. Según (Ramírez, Ramírez, & Calderón, 2017), refiere que es algo que proporciona disfrute en la persona, es anticiparse a lo que desea y estar pendiente del resultado el cual le otorgara disfrute y satisfacción.

Según, (Sanabria, Romero, & Flórez, 2014), menciona que la palabra calidad es como algo mágico que otorga en la mente de los individuos un valor de seguridad, haciendo referencia a algo seguro respecto a las cualidades que tienen los objetos o relaciones dentro de una sociedad moderna y según las expectativas de la persona van a satisfacer sus necesidades y adquieren fiabilidad.

Hablar de gestión de calidad en el entorno educativo es recientemente considerada en la literatura pedagógica. Se ha tratado de mejorar la educación en el transcurso de la historia, donde muchas propuestas no tuvieron sostenibilidad y solo quedaron así como propuestas, esto debido a las directrices educativas y a los métodos que se utilizaron. Las transformaciones a nivel educativo han procurado cambiar perspectivas cuantitativas como: las cifras de estudiantes beneficiados, cifras de escuelas, entre otros y cualitativos que adopten medidas para la mejora de la enseñanza y aprendizaje adaptadas a las exigencias que se dan en la agrupación. Lo que ocurre con la idea global de calidad también se da cuando hace énfasis a calidad en entornos educativos: es referente, subjetivo y discontinuo.

Asimismo, (Mortimore, 1991), hace referencia que las instituciones educativas de calidad son aquellas que van a fomentar el desarrollo de sus alumnos impartiendo una amplia sucesión de logros a nivel intelectual, social, emocional considerando el nivel socioeconómico, familiar y teniendo en cuenta sus saberes previos. Un método académico eficaz permite incrementar la capacidad resolutive en las instituciones educativas alcanzando objetivos.

La eficacia radica en el progreso de los estudiantes por conseguir un buen producto a partir de situaciones personales, y es conveniente tener en cuenta el progreso de los alumnos. Por ello, se debe enfatizar en cómo se da la calidad en el transcurso académico evitando valores absolutos a los resultados obtenidos.

Para, (Armada, Marquez, & Pérez, 2016), menciona según los valores el sistema educativo de calidad tiene las siguientes características de acuerdo a su capacidad:

- Está al alcance de la población.
- Entrega los medios y bienes personales, asociativos y materiales, teniendo en cuenta la necesidad del estudiante de esta manera todos tengan la posibilidad de fomentar su progreso académico y personal.
- Genera una transformación en las instituciones educativas y académicas incentivando al cambio e innovación dentro de las aulas (propicia una reflexión de cómo es la práctica del docente y su trabajo colaborativo)
- Promueve que el alumno participe de una manera activa en su aprendizaje y también en su convivencia con la institución, conservado los valores, sintiéndose respetado y valorado como individuo
- La familia participara y se involucra en la comunidad
- Generar un ambiente de tranquilidad para el desenvolvimiento del profesorado y demás personales.

El autor trata de explicar la idea de calidad en la educación y lo relaciona con el existir del objeto, que si es el mismo no pierde su calidad.

Por ello, se infiere que la educación tiene calidad y esta puede ser de un alto nivel a un bajo esto va a depender de como las cualidades se acerquen o alejen de los prototipos que están arraigadas en una historia sólida.

Por otro lado, la finalidad de la educación no está basada en la formación de personas idóneas, por el contrario, cada alumno debe desarrollarse según sus capacidades y potencialidades y así será capaz de poner su vocación al servicio de la comunidad

La educación no solo debe propiciar el saber en el estudiante sino también el saber hacer. El saber hacer está definida por la formación de una agrupación de cualidades que tiene la persona y no está limitada a un determinado espíritu crítico, por el contrario ayuda a que la persona sea más sociable. La educación no solo se basa en los productos finales, también toman en cuenta que es considerada como un

espacio que va aclarar y entregar una dirección al manejo global y a los procedimientos con los que ejecuta su actividad como docente.

Asimismo, en las investigaciones de (Schmelkes, 1997), refiere que la calidad educativa tiene un concepto muy complejo y considera sus componentes además de que la enseñanza básica todavía no es real.

Para, (Casassus & Arancibia, 1997), hablar de calidad en la educación es algo significativo, emotivo con sentido movilizador y son manejadas ampliamente en el entorno, la parte fundamental es la ambigüedad.

Según la filosofía de modo general y lógico consideran que no es adecuada la definición a efectos de poder inmiscuirse en la calidad educativa. Es preciso hacer una definición, caracterización, ejemplificación, separación, restringir y expandir una noción son maniobras lógicas que ser desarrolladas en ellos mismos, para dar a conocer lo interior y que no quepan dudas acerca de lo sustancial de este concepto y hay limitación para producirse para delinear un acertado método que permita valorarlo.

Una enseñanza de calidad satisface los propósitos del grupo de los sectores de la sociedad que se dirige y lo realizan efectivamente logrando metas que tienen previstas, y estas se dan de acuerdo a los procesos culturales, haciendo uso óptimo de recursos, beneficiándose óptimamente de los bienes necesarios para compartir y fijando las oportunidades de recibirla (beneficios sociales y económicos procedente de la misma) la distribución tiene que ser igual entre los diferentes sectores a las que estaba dirigida (p. 25).

En cuanto a las *dimensiones de gestión educativa*:

Eficacia: Son aquellas intenciones, objetivos y finalidad que tienen la organización frente a la sociedad, aquellas praxis realizadas por el docente en el aula con sus alumnos, la elaboración de los contenidos, la selección de los textos de consulta por asignaturas. Teniendo como fundamento teórico a la misión y visión. Las dimensiones van a propiciar comprender los enfoques curriculares y poder comparar con las praxis del profesor respecto al nivel al que pertenece. Los enfoques empleados pueden ser aprendizajes que tienen significancia, constructivistas, holísticos y por

competencias donde el alumno se formara dentro de la exigencia curricular. Los enfoques nos dan los instrumentos para elaborar los objetivos del perfil que debe poseer cada estudiante (Martínez, 2012, pp. 84-86). Como indicadores tenemos al método de enseñanza, argumento curricular, material didáctico y evaluación al profesor.

Logro de objetivos y fines dados por los alumnos y los que terminaron sus estudios, respondiendo si los alumnos aprendieron lo que tenían que aprender. Así mismo propicia el vínculo entre los objetivos y fines establecidos son los obtenidos se considera a la institución de buena calidad siempre y cuando sus egresados demuestren altos niveles de aprendizaje respecto a los temas, ingenio, destrezas, postura y valores establecidos. Los bienes y procesos van a ser aprovechados adecuadamente y van a cumplir un propósito. Esta dimensión tiene una doble finalidad: se encuentra atraído en vincular el manejo oportuno de bienes para la ejecución de los procedimientos; y por otro lado, instaurar una relación entre los procedimientos desarrollados y las consecuencias alcanzadas. Esta segunda puesto tiene un fin explicativo. Un centro educativo se considera competente cuando la medida entre los alumnos que ingresan y los que egresan es oportuna, o cuando los trámites administrativos se desarrollan a tiempo respecto al ingreso a la universidad atreves de sus evaluaciones de admisión y son de calidad o cuando existe una buena asociación entre la cantidad de estudios investigativos y el número de profesores.

Indicadores:

- Material didáctico: Número de libros comprados, maquetas, entre otros.
- Textos con fines didácticos.
- Valor y cantidad de nuevo software adquirido.
- Cifras de impresoras, desocupadas para el alumno.

Pertinencia: está a cargo de la dirección financiera responsable de organizar, plantear, integrar, dirigir y controlar los bienes de la institución, mantiene la solvencia, los ingresos económicos. Estos aportes provenientes del estado como para ejecución de las obras, el mantenimiento de las infraestructuras, todas son administradas. El encargado de administrar organiza estos ingresos y salidas, y hace

que los tramites sean agiles, además de realizar las compras de los bienes inmuebles y materiales para el adecuado funcionamiento de la organización, también compra libros materiales didácticos entre otras cosas. Es necesario manejar un sistema contable que le permita tener información y registros legales (Martínez, 2012, pp. 26-27). Entre los indicadores tenemos: la parte organizativa y el planteamiento; la dirección hace uso de recursos financieros y humanos; organiza y planea, y la Calendarización.

El logro de resultados y productos se van a dar de acuerdo a las dimensiones de estudio, estas establecen relaciones entre el transcurso, efecto y provecho. En esta medida se tiene en cuenta el apoyo al estudiante, se adjuntan además los procesos de soporte al alumno como componentes que cooperan a la obtención de efectos: asesoramiento, consultoría, programas de mejora de hábitos de estudio, etc.

#### Indicadores

- Admisión Online
- Matricula Online
- Temario de bienes al inicio del periodo académico
- Certificado de calificación

Equidad. Los objetivos van a estar relacionadas a las políticas o perfiles del trabajo, considerando como parte fundamental la misión y visión como organización educativa, además de tener una filosofía de acción, organiza a los equipos directivos, docentes, administrativos y otros. La parte operativa otorga las funciones que debe tener cada cargo dentro de la institución. Establece las funciones que corresponde a cada cargo dentro de la institución. Asimismo, está a cargo de articular con todas las áreas, académicas, administrativas, y otras para volverlas funcionales y operativas (Martínez, 2012, pp. 60- 61). Sus indicadores: Organización, y funciones del personal, vuelve funcionales las áreas

Comprende la relación que existe respecto a recursos humanos y materiales, los procedimientos y los resultados planteados. En otros términos, debe haber sentido, un ejemplo, respecto a las peculiaridades de los alumnos que logran el puntaje de ingreso, los bienes físicos con los que cuentan o van a adquirir, las habilidades

institucionales, los acontecimientos que se conocen y los que no de los alumnos en el transcurso de su educación, etc. y los fines, metas ofrecidas. Uno de los fines de esta medida es aprender las inferencias del currículo oculto.

Indicadores:

- Becados.
- Re categorizaciones.
- Retraso en los pagos.
- Atenciones médicas.
- Eventos de Confraternidad

El proyecto educativo institucional (PEI) documento de gestión que se puede desarrollar a mediano (se ejecuta en un año a dos) y largo plazo (su periodo es de 2 a 5 años como máximo), es una herramienta de identidad respecto de la institución y apoya a instruir, guiar y precisar cómo es la vida institucional (Minedu, 2016). Es un documento de carácter idealista, encauzado dentro de la misión y visión, tiene como contexto su realidad situacional, su autenticidad dentro de la sociedad, y tiene visión de futuro hacia donde pretendemos llegar. El PEI es un instrumento de cambio y análisis de la colectividad educativa. Documento aceptado por las organizaciones educativas, donde muestran que nos muestra las pautas a perseguir para el logro con fines institucionales. Se considera un instrumento integral, porque abarca todos los estamentos de la institución. El PEI está compuesto de cuatro partes fundamentales y son: Identidad: referida a la visión, misión y valores. Diagnóstico: está conformado por el FODA de la institución. Propuesta pedagógica: se refiere al enfoque pedagógico y al proyecto curricular, y la Propuesta de gestión: es el proyecto de cómo se va organizar la institución (Minedu, 2016).

En cuanto a la fundamentación de Clima institucional hay muchas definiciones que explican este tema y cada vez más variadas. Al hacer un análisis encontramos que algunos estudios se han acercado a definiciones más específicas, respecto a las características generales que de algún modo explican lo que es el clima institucional. En el presente trabajo investigativo desarrollaremos el fundamento conceptual respecto al clima institucional, por lo que consideraremos importante tener en consideración variados enfoques y conceptos que se han venido desarrollando. Para



(Alves, 2000), el ambiente laboral va a ser el fruto de la apreciación que los colaboradores tienen del estado, objetivo de la magnitud comunicativa, la consideración entre ellos, afección de propiedad, entorno amistoso, de adhesión y ánimo mutuo, relacionado a una percepción frecuente de complacencia, son ciertas cosas que van a definir un ambiente adecuado para un rendimiento bueno y un alto. Del mismo modo, (Sandoval, 2004), cree que no existe una aprobación respecto al significado del término clima institucional, las muchas definiciones rotan al alrededor de factores organizacionales, puramente objetivos como estructura, políticas, reglas, hasta atributos visualizados tan subjetivamente como la amabilidad la ayuda. Finalmente, (Martín, 1999) refiere respecto al ambiente institucional o de trabajo que está dado por los 14 factores decisivos y mediadores de la transformación y gestión, además del invento y la variación. Referida el entorno en el que convergen los integrantes de una institución educativa y es donde se agilizan las circunstancias ambientales que distingue a cada centro educativo.

Por su parte, (Pintado, 2007), indica al clima educativo, como el reflejo de los valores, posturas y dogmas de los integrantes que dado a su condición se convierte en un componente del clima organizativo y está cimentada en cuatro dimensiones:

- Infraestructura; se refiere a las cualidades físicas y tangibles de la escuela, no guardan relacionan con el beneficio educativos. Se refiere a las cualidades de la estructura su tipo, tamaño de las aulas, los lugares para trabajar y la manera como estará organizada.
- Medio; se refiere a las cualidades que tienen el individuo y las agrupaciones dentro del entorno educativo. Sobresalen algunas cualidades como la motivación, remuneración, las experiencias del profesor su conducta y comportamientos como la rigurosidad.
- Plan social; referida a las pautas de vinculación respecto a los individuos y medidas de los estratos de la comunidad, como el modo de comunicarse, de participación, la forma de tomar acuerdos compartidos, libertad, democracia, atención y mando.
- Cultura; forma parte de las creencias, los valores y organización cognitiva de los grupos. hace referencia a las normas, instrucción de inspección institucional, método de méritos, asociaciones de ayuda, guías de fines y principio a la

innovación.

Según, Martín (1999), habla acerca del clima institucional, donde el entorno laboral de las organizaciones son factores determinantes que facilitan el desarrollo de gestión, generando cambio e innovación. Este es, el entorno en el que convergen los integrantes de una institución educativa y a partir del cual se impulsan las cláusulas ambientales que caracterizan a cada escuela (p.103).

Por su parte, (Alvarado, 2003), refiere acerca del clima institucional como aquella apreciación respecto la organización y al ambiente laboral, si es favorable o desfavorable para los trabajadores que pertenecen a la organización (p.95).

Para, Pintado (2007), el clima de una organización es el fulgor de los intereses, posturas y convicción de las personas, y se convierte en un componente fundamental del ambiente laboral (p.187).

Según, Peiró (2004), citado por (Estrada, 2017), refiere que el ambiente de una organización se asocia con el aspecto moral y como satisface las privaciones de los trabajadores y esto puede ser sano o enfermizo.

Sandoval (2004), afirma que el ambiente institucional en centros educativos esta expresada en la manera como se relacionan las personas y los conflictos que puedan surgir entre los docentes, dirigentes, alumnos y el modo como se ejecutan estas normas que van a regular estas relaciones. Para forjar valores necesitamos ámbitos, causas y habilidades en el cual la intervención positiva de pugna, la cooperación para la elaboración de guías y la no exclusión con algún tipo de fundamento, integran el ambiente de un establecimiento educativo (p.34).

Asimismo, (Viñas, 2004), refiere acerca del ambiente en las instituciones como un componente fundamental para la calidad de una institución educativa. Por ello trabajar respecto a ella es laborar por mejorar la condición de un modo directo (p. 21).

Para (Chiavenato I. , 2014), indica respecto al ambiente institucional que está comprendida a la parte interna del ambiente y a los miembros de la institución y va a depender que sea favorable siempre y cuando satisfaga las necesidades personales de los colaboradores.

En cuanto a las medidas del clima institucional. Se ha tomado en cuenta solo algunas debido a que van a determinar el clima institucional de un centro educativo.

Los trabajos que conducen a hallar el clima organizacional han sido de autoría de Martín, quien destaca algunos constructos de clima en el trabajo en centros educativos, fundamentado en Tagiuri y contempla las siguientes dimensiones:

La comunicación. hace referencia a aquella asociación desarrollada en la comunidad humana y consiste en la emisión y recepción de los mensajes entre interlocutores en estado de total reciprocidad, considerándolo por ello un medio esencial de convivencia y un componente que define las maneras de socialización en las organizaciones. Por ende, para lograr una sólida eficacia en las organizaciones se debe mantener una buena comunicación, sabemos que no existen asociaciones sin comunicación, pero no se puede entender a la comunicación sólo como la transmisión de significados entre los miembros, sino que debe haber un entendimiento de los significados que se transmiten, estos significados son las informaciones, ideas, metas y sueños de la organización Martín (1999). Según, (Fischman, 2000), refiere que la comunicación en las instituciones debe ser afectuosa y se va a lograr siempre y cuando el jefe sepa atender y manifestarse con certeza a su personal, así mismo se le considera como un arma de doble filo si se utiliza adecuadamente facilita la creación de un adecuado clima donde predomina la confianza, bien utilizada, apoya a generar una atmosfera de confianza y vínculo de jefes y sus colaboradores, y si usan mal genera ira, sufrimiento, dolor y el entorno será destructivo (p. 110).

La comunicación tiene múltiples funciones dentro de las instituciones, actúa como controlador de comportamientos individuales por los cargos que representan a través de jerarquías de autoridad a las cuales deben alinearse los trabajadores. el comportamiento de los trabajadores es controlado como medio de dato según la confianza de sus integrantes.

Indicadores:

- Afectiva.
- Liderazgo.
- Comportamiento.

Motivación. La motivación es un elemento importante para fomentar el clima educativo ya que es considerada como una pieza fundamental que toda organización debe tener en cuenta. En este juicio encontramos a tres importantes

componentes como el esfuerzo, las necesidades y metas organizativas. Hablar de esfuerzo es considerar a la intensidad que la persona pone cuando se encuentra motivada, se va a dedicar con esmero al logro de objetivos, pero esto va a depender de cómo esta su intensidad respecto a la motivación, si los niveles son altos incurriría a la obtención de resultados desfavorables salvo que los esfuerzos sean direccionados a benéfico de la institución. Fischman (2000), manifiesta si una motivación perdura con el tiempo va a crear vínculos de lealtad con la institución, y es conocida como motivación interior. Esta motivación interna pierde importancia toda vez que las instituciones basan sus motivaciones en cosas externas como salarios, bonos económicos etc. El uso de incentivos externos, a largo tiempo será lo único que valore el individuo entonces habrá perdido el sentido de pertenecía, el amor a la institución, y la manera correcta de mantener esta motivación sería satisfaciendo los deseos internos de los colaboradores de esta manera se generaría un verdadero compromiso en relación a la institución (p. 186).

Indicadores:

- Interna.
- Externa
- Valores
- Compromiso

Confianza. Es la manera de creer o tener seguridad respecto a la honestidad, cabalidad y fiabilidad de otra persona, esto permite que los individuos compartan sus penurias, sueños, respecto a su crecimiento y operen efectivamente a la obtención de fines compartidos. Según Martín (1999), menciona que las instituciones de alto rendimiento poseen cierta característica confían, en la entereza, temple y aptitud de sus integrantes y es reciproca.

Indicadores:

- Honestidad
- Integridad

La participación. Es el grado en el cual el docente y los demás integrantes de las instituciones educativas van a ser partícipe de las actividades efectuadas por la institución estas pueden ser en grupos de trabajo. Así mismo involucra la participación

de los padres de familia, alumnos y compañeros. También es el escalón en donde se organizan los grupos de manera formal e informal respecto a las actividades desarrolladas en la institución. Cabe resaltar que la medida de faena en equipo, cómo se dan las juntas, la enseñanza del profesorado y la regularidad de las juntas. Las concertaciones internas y externas de la institución. (Martín, 1999).

Indicadores:

- Coordinaciones
- Grupos de trabajo

La presente *investigación se justifica:*

Justificación científica. Se justifica de modo teórico, porque busca teorías, conceptos y definiciones que fundamenten y amplíen el conocimiento respecto al modo en que se desarrolla la gestión educativa y su calidad en las instituciones teniendo en cuenta las medidas que proceden de ello. Razón a la calidad educacional se ha tenido presente las investigaciones de diversos autores que hablan respecto a ello reforzando su gestión y asociándolo a la calidad educacional.

Justificación social. El estudio es importante porque su realización va a permitir detectar las deficiencias respecto a gestión de índole educativo y la prestación brindada por los profesores y autoridades, en la institución Militar del distrito de Chorrillos; y así establecer estrategias gerenciales de mejora continua en la educación, para el progreso constante de la enseñanza, conforme a las tendencias de las políticas educacionales fijadas por el Ministerio de Educación.

Justificación metodología. Consideramos que la presente investigación denotará el inicio de futuras investigaciones en el tema de gestión, debido a que observamos a más individuos interesados en el tema. El contexto de una reforma militar debe ser de mejora de la calidad educativa y fortalecimiento de valores éticos e identidades culturales; orientadas a que el Perú se afiance como una sociedad de ciudadanos libres, competitiva frente al acontecer mundial y firmemente sustentada en el Estado social de derecho.

Entre los documentos normativos con los que contamos son:

- Decreto Legislativo N° 1141 – 2012
- Directiva N° 002 – 2013 del Comando de Educacional y enseñanza del Ejército

y el Ministerio de Defensa enunciaron la directiva general N° 002 referente a la calidad educativa en la que involucrad con la calidad de la educación de las Fuerzas Armadas coordinando reuniones de trabajo coordinado con la Jefatura de Educación del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, en coordinación con la Dirección General de Educación y Doctrina del Ministerio de Defensa, teniendo como objetivo principal emitir disposiciones de manera conjunta que coadyuven al desarrollo y fomento de una cultura de calidad en las Fuerzas Armadas, de acuerdo a la normatividad emitida por el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE), Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) y el Ministerio de Educación, para los programas educativos que realizan las instituciones educativas del sector Defensa.

Justificación teórica: Sin embargo, para ser sustentables, las instituciones académicas deben proveer estructuras y servicios que sostengan el bienestar y la productividad de sus alumnos. Los cadetes, en particular, requieren facilitadores y apoyo para compensar la reforma militar asociados al estudio. Al analizar los aspectos de capacitación militar. Se identificarán los aspectos más débiles, pues se contrasta con los modelos teóricos de reforma militar y con el clima académico y por tanto, se podrá perfilar una propuesta de administración de la calidad en entornos educativos.

En cuanto a la situación problemática, la nueva organización mundial, es la que condiciona con sus modelos de guía respecto a diversas actuaciones humanas. La Educación es pilar y siempre hay preocupación por mantenerlo en un lugar privilegiado, a nivel social, económico, esperando tener una educación de calidad y requiere que todos aunemos esfuerzos especialmente las autoridades nacionales, los directores y los docentes para tenerlo en el lugar que se merece.

Se considera a la calidad como la medida respecto al avance, estancamiento en la educación. Contamos con un mundo en desarrollo que está en continuo cambio de sus modelos, iniciando un periodo en la historia donde hace frente a retos y desafíos que generan nuevas maneras de comprender las organizaciones y de crear nuevas soluciones,

En consecuencia, la concientización de las personas, las sociedades permiten

tener el papel protagónico e inclusivo respecto a la toma de decisiones en temas educativos, teniendo resultados a corto plazo en la búsqueda de la calidad.

En su mayoría los problemas suscitados en el entorno educativo hacen referencia a asuntos ajenos a la enseñanza, como son los puntos de vista, factores ambientales, de organización y las asociaciones personales, que contribuyen en la productividad. Los métodos de enseñanza actuales luchan en dar respuesta precisamente a los desafíos más complejos de los grupos y del porvenir en un mundo globalizado donde existe avances respecto a la informática y el papel que cumple el conocimiento, cuyo caudal se crece rápidamente producto de los estudios en aspectos tecnológicos y humanísticos.

En la actualidad con los avances teóricos cognitivos de aprendizaje y las definiciones modernas pedagógicas se dan a conocer la importancia de la educación como aquel que promueve el desarrollo de las sociedades a través de la calidad en los saberes en la parte formativa e intelectual. Excluyendo radicalmente la vieja manera donde el aprendizaje era memorística y resalta los aprendizajes que tienen peculiaridades de oportunidad, significado, de ser transferido, reflexivo, recuperable, así como la pertenencia de trabajar desarrollándose a nivel metacognitivo y tiene un valor material recurrentemente sustancial, para que el individuo siga conociendo constantemente en su desarrollo individual y da su contribución social, en otras palabras: el constructivismo.

(Ausubel, 1983), nos enseña sobre su “aprendizaje significativo”: y refiere que la calidad de lo aprendido académicamente va a depender principalmente de ensayos de cómo se procesa la información a través de la exploración, la interrelación alumno docente, sobre la lección, experimentación etc. Este encausamiento hace referencia a como se elabora conceptos complejos, que tienen errores y enmiendas orientadas a la organizar argumentos y su relación respecto a los saberes anticipados de la persona y con su organización cognoscitiva, en general. Es así que el salón educativo es, el primer escenario donde se ejecuten procesos grupales en el que los estudiantes crean contactos entre sí y se comunican con cariño, seguridad y otras cualidades que instauran una vinculación diligente que cambia el entorno en una conexión mutua y multidimensional y esto ocurre diariamente. Como un todo, el salón de clase tiene

una organización formal e informal. Esta relación informal agrupa todas esas vinculaciones que pueda aportar el estudiante para colmar sus necesidades para (Ortega, 1992), son tres: la manera de comunicarse, la autoridad y la relación o dominio.

La convivencia del grupo en la clase va a tener numerosos problemas ya sea en el rendimiento, productividad creando conflictos y desafíos. Donde la salud, se ve perjudicada por el estrés, conflictos y esto rompe este lazo y la clase se vuelve algo carente de agrado produciendo rechazo, antipatía deficiente comunicación, no hay colaboración, se fomenta la competitividad y se sale de control con la violencia que manifiestan.

Se hace difícil evaluar el clima académico, debido a que está formado multidimensionalmente, aprendida de muchas perspectivas. Los vínculos sociales dentro de un salón de aula van a ser parte fundamental del componente significativo y resaltante para definir el clima en las aulas académicas seriamente difícil la evaluación del clima académico. El clima académico se refiere a cómo perciben y sienten cuando están en un aula, se crean lazos de reciprocidad, compañerismo, afecto recibiendo por parte del docente reconocimiento, motivándolos a aceptar retos, normas de convivencia pacífica, fomentando el desarrollo individual y grupal.

En cuanto a (Cornejo & Redondo, 2001), menciona que el clima en un salón de clase viene a ser la agrupación de cualidades psicosociales de un centro educativo y está determinada por factores personales, funcionales o estructuras personales que, aunado a un cambio dinámico, le dan una particularidad, que condiciona a los distintos cambios educativos y se dimensionan en 4 temas: interpersonal, normativo, formativo y creativo.

Respecto a la condición en educación, (Muñoz, 2003), lo expresa como aquella complacencia obtenida respecto a los objetivos propuestos del grupo de cada uno de sus miembros satisfaciendo sus perspectivas y al realizarlo van alcanzar las metas propuestas que persiguen; y si estas son generadas por cambios culturales, aprovechando adecuadamente los recursos y asegurando que las oportunidades brindadas se dan de manera equitativa y sus dimensiones están compuestas por: prestigio, eficacia, adecuación e igualdad.



El Ejército del Perú tiene como único centro de formación de oficiales a la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi“, que se encuentra en el distrito de Chorrillos, allí observamos que los cadetes revelan, tener desavenencia e zozobra que pueden quebrar las relaciones en el grupo, se producen tumultos entre ellos a veces dentro y fuera de las aulas, asimismo existen antagonismos, ojerizas, comunicación deficiente, y falta de ayuda entre los estudiantes; y esto, lógicamente, trae consigo el bajo rendimiento. Es necesario, pues, encontrar estos pequeños detalles que afectan la vida del estudiante y por consiguiente la gestión de la calidad educativa. A lo largo del tiempo, el ejército ha sido identificado como un órgano abusivo, represor y organismo encargado de velar por la soberanía nacional antes que por la seguridad de los ciudadanos y de la sociedad en general. Por lo que nos planteamos:

*¿Qué relación existe entre la gestión de calidad educativa y el clima institucional en cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, 2020?*

Conceptualmente definimos:

Gestión de Calidad Educativa. Expresado por (Farfán, 2017), la administración de calidad en entornos educativos no solo son actividades de planificación y administración sino una serie de procesos que abarca el logro de una calidad educativa, es decir debe ser orientada hacia una gestión con eficiencia, pertinencia y equidad.

Clima Institucional. Según Chiavenato (2014), hace referencia a la calidad o a la recopilación de cualidades ambientales observadas o experimentadas por los integrantes de la organización. Por ende, se debe conocer que es clima organizacional, debido a que tiene significancia relevante en la organización cumple un papel importante en el actuar de las instituciones e intenta que su construcción simbolice una guía al desarrollo, debido que depende y afectar a los trabajadores que están involucrados: los estudiantes, docentes, padres, personal de servicio, personal administrativo y los directivos.

Operacionalmente queda definida:

La gestión de calidad educativa se medirá a partir de 9 ítems distribuidas en tres dimensiones: eficacia, pertinencia y equidad y cuyos valores de medición están dados por una Escala Likert: Muy en desacuerdo (1); en desacuerdo (2); No opina (3);

De acuerdo (4) y Muy de acuerdo (5). Estos resultados se convirtieron mediante un baremo en excelente, eficiente, regular y deficiente.

El clima institucional se evaluará con 9 ítems distribuidas en cuatro dimensiones: Comunicación, motivación, confianza y participación cuyos valores están dados mediante una escala Likert Muy en desacuerdo (1); en desacuerdo (2); No opina (3); De acuerdo (4) y Muy de acuerdo (5). Estos resultados se convirtieron mediante un baremo en excelente, bueno, regular y malo.

Con respecto a la operacionalización de la variable; se da en base a la siguiente matriz:

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
<b>Gestión de la calidad educativa</b>	Eficacia	- Material Didáctico: Número de libros comprados, maquetas - Módulo de objetivo didáctico. - Valor y cantidad de Nuevo software adquirido.	1, 2 y 3
	Pertinencia	- Matrícula online - Programación de cursos al inicio de ciclo académico. - Certificados de notas	4, 5 y 6
	Equidad	- Becados. - Prorrogas de Pago otorgadas. - Atenciones médicas. - Eventos de Confraternidad.	7, 8 y 9
<b>Clima institucional</b>	Comunicación	- Afectiva. - Liderazgo. - Comportamiento	1, 2 y 3
	Motivación	- Interna. - Valores. - Compromiso	4 y 5
	Confianza	- Honestidad - Integridad	6 y 7
	Participación	- Coordinaciones - Grupos de trabajo	8 y 9

La hipótesis, quedó planteado de la siguiente manera: La gestión de calidad educativa se relaciona significativamente con el clima institucional en cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, 2020.

Para dar respuesta al enunciado y cumplir con la hipótesis nos planteamos los siguientes objetivos:

Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión de calidad educativa con el clima institucional en cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, 2020.

Objetivos específicos:

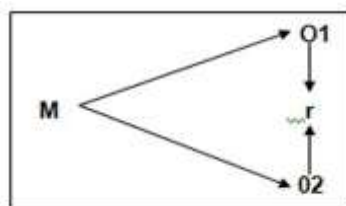
- Identificar el nivel de gestión de calidad educativa en cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, 2020.
- Identificar el nivel del clima institucional en cadetes de la institución Militar de Chorrillos, 2020.

## METODOLOGÍA

Para la selección del modelo y diseño de estudio, población y muestra, técnicas e instrumentos de acopio de información y técnicas de procesamiento y análisis de la información se siguieron los pasos del método científico.

La investigación pertenece al tipo básica, es la que tiene interrogantes más generales y abstractas y aspira a generar conocimiento mediante la formulación de teorías. Sus resultados ayudan a comprender mejor el mundo que nos rodea. Así mismo hemos hecho hincapié que estas variables tienen cualidades comunes, por lo que se encuentran correlacionadas en una determinada intensidad y la asociación de las mencionadas variables asumen una particular dirección. (Carrasco, 2019).

El esbozo de estudio es no experimental, transversal de corte correlacional; donde las medidas estudiadas deben tener un análisis e interpretación de modo independiente para su mejor comprensión del comportamiento, además tiene un diseño de estudio transversal permitiendo recolectar información en un solo momento, en un tiempo determinado que luego se hallaran la relación para hallar cual fue el impacto que produce una respecto a la otra y nos brinde información para dar conclusiones precisas en la búsqueda de estrategias para dar solución al problema que se suscite . (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Cuyo esquema es:



Donde:

M = Muestra.

O1 = Gestión de calidad

O2 = Clima institucional

r = Grado de relación entre O y O2

En relación a la población y muestra. Para la población se seleccionó a 200 cadetes de la institución militar del Distrito de Chorrillos, conformadas tanto de

varones y mujeres que cursan estudios en la casa de estudio con el fin de emitir una opinión sobre la calidad educativa y el clima institucional y se puntualiza en la tabla:

**Tabla 1**

Distribución de la población de los Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos

<b>Género</b>	<b>fi</b>	<b>f%</b>
Hombres	117	58.5
Mujeres	83	41.5
Total	200	100.0

**Fuente:** Nómina de Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos

Para la elección del tamaño de la muestra se desarrolló la fórmula de poblaciones finitas:

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

Datos:

N =	200
Z =	1.96
P =	0.5
Q =	0.5
d =	0.05

Del cual se obtiene el siguiente resultado: **n=132.2720254**

Por lo que mediante la aplicación del muestreo probabilístico aleatorizado se seleccionó la muestra que en total suma a 132 cadetes de la institución militar del distrito de Chorrillos y de esta manera quedando conformado como se detalla a continuación:

**Tabla 2**

Distribución de la muestra de los Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos

<b>Género</b>	<b>fi</b>	<b>f%</b>
Hombres	97	55.6
Mujeres	35	44.4
Total	132	100.0

**Fuente:** Nómina de Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos

Con referente a las técnicas e instrumentos de investigación. Para (Gómez, 2012), quien expresa que, para el logro de mayor acopio de datos, la encuesta se presenta como una alternativa viable ya que busca o se basa en diseños y aplicación de incógnitas digitales para alcanzar determinar los datos. (p. 58).

El instrumento empleado es el cuestionario y será utilizado para ambas variables variable gestión de la calidad como para el clima institucional. El instrumento sobre gestión de calidad lo constituyen 9 preguntas divididos en tres dimensiones: eficacia, pertinencia y equidad cuyos valores de medición son: Muy desacuerdo (1), en desacuerdo (2), no opina (3), de acuerdo (4) y muy de acuerdo (5).

El instrumento sobre clima institucional lo conforman 9 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: comunicación, motivación, confianza y participación y teniendo como valores de medición a la escala de Likert: como estar muy desacuerdo (1), en desacuerdo (2), no opina (3), de acuerdo (4) y muy de acuerdo (5).

En lo que se refiere al procesamiento y análisis de la información. Procesamiento: en primer lugar, fue mediante un piloto realizado a (20 cadetes) con el fin de hallar la confiabilidad de las herramientas, de los 132 cadetes de la institución militar del Distrito de Chorrillos, que tengan las mismas cualidades de la muestra estudiada quienes responderán las preguntas de escala tipo Likert, respecto a las medidas gestión de calidad educativa y clima institucional. Obtenida la autenticidad y confiabilidad de las herramientas, se procederá a administrarlas a los 132 cadetes de la Institución educativa militar de Chorrillos. De la misma manera, los resultados

referentes al estudio, van a ser expuestos a través de las tablas y figuras, con sus respectivas interpretaciones, según a los objetivos e hipótesis propuestas en el presente estudio.

La información del presente estudio, va a cumplir con los puntos de vista creados para el diseño del estudio cuantitativo, donde recomienda conforme a su manera el lindero a seguir en el transcurso del estudio. De la misma manera va a cumplir teniendo respeto por la autoría de la información de las referencias bibliográficas, por ello se refiere a los autores, con sus respectivos componentes y la ética a considerar.

Luego, se examinaron la información obtenida de la muestra de los 132 cadetes de la institución Militar de Chorrillos, haciendo uso del programa SPSS estadística versión 22.0 en español. Del mismo modo, para mostrar los efectos encontrados se hizo a través de las tablas y figuras, con su respectiva interpretación, en concordancia a los objetivos e hipótesis establecidas. Para la contrastación de la hipótesis se ha usado la prueba estadística de la Rho de Spearman y se presidió de los test de normalidad no adaptada para este estudio

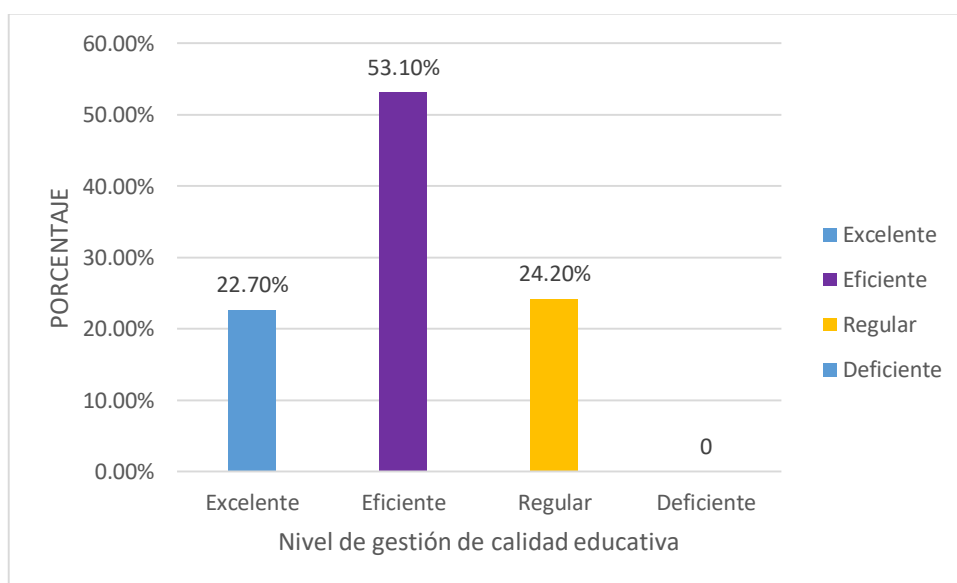
## RESULTADOS

**Tabla 3**

*Nivel de gestión de calidad educativa en cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, 2020.*

Nivel de gestión de calidad educativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Excelente	30	22.7	22.7
Eficiente	70	53.1	75.8
Regular	32	24.2	100.0
Deficiente	0	0	100.0
Total	132	100	

**Fuente:** Resultados de la aplicación del cuestionario



**Figura 1**

Nivel de gestión de calidad educativa según los Cadetes de la EMCH

**Fuente:** Tabla 3

Al realizar el análisis sobre la gestión de la calidad se tiene que 30 de los 132 encuestados consideran excelente la gestión de calidad, 70 consideran eficiente, 32 manifiestan regular y sin contar con un solo cadete que sienta que la administración de la calidad educativa sea deficiente. En términos porcentuales se tiene que el 22.7% manifiestan que es excelente, el 53.1% eficiente, el 24.2% regular y sin encontrar porcentajes en el nivel deficiente.



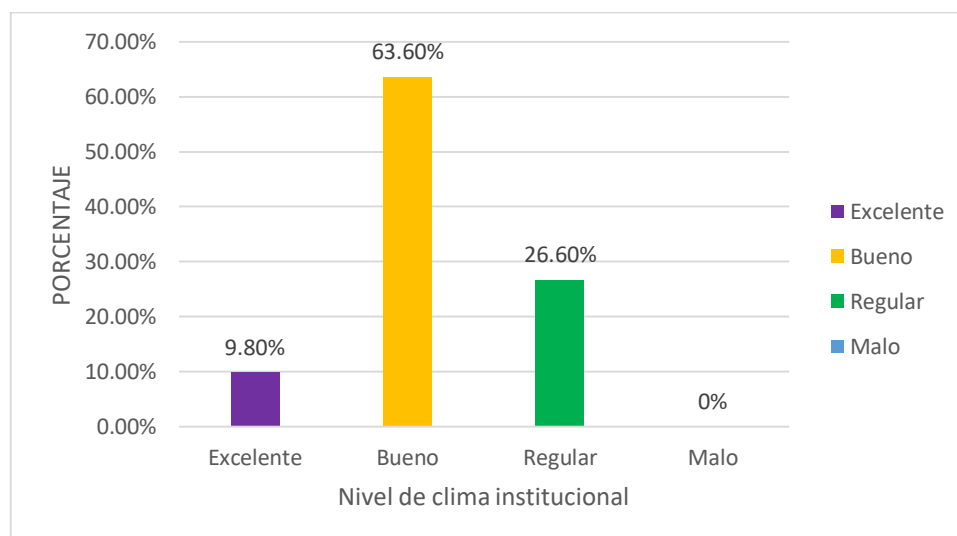
Según lo obtenido y detallado en la tabla y figura número 1 se concluye que la gestión de calidad educativa según la encuesta realizada a los cadetes de la institución Militar de Chorrillos se encuentra en un 75.8% entre excelente y eficiente. Es decir, se maneja la gestión de la calidad con eficiencia, pertinencia y equidad.

**Tabla 4**

*Nivel del clima institucional en cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, 2020.*

<i>Nivel del clima institucional</i>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Excelente	13	9.8	9.8
Bueno	84	63.6	73.4
Regular	35	26.6	100.0
Malo	0	0	100.0
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>100</b>	

**Fuente:** Resultados de la aplicación del cuestionario



**Figura 2**  
Nivel de clima institucional según los Cadetes de la EMCH

**Fuente:** Tabla 4

En la presente tabla y figura 2 se muestran los resultados acerca del nivel de clima institucional desde la percepción del Cadete de la institución Militar del distrito de Chorrillos, donde un 9.8% expresan que se encuentra en un nivel excelente, el 63.6% en bueno, el 26.6% en regular y sin encontrar que ningún Cadete califica como

malo el ambiente institucional. Concluyendo que el ambiente en la institución militar se ubica entre un nivel excelente y bueno desde la percepción del Cadete de la EMCH al considerar en un 73.4%. Finalmente encontrándose que los componentes de comunicación, motivación y participación se ubican entre los parámetros entre bueno y excelente.

Prueba de hipótesis

Planteamiento de hipótesis

H<sub>1</sub>: La gestión de calidad educativa se relaciona significativamente con el clima institucional en cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, 2020.

H<sub>0</sub>: La gestión de calidad educativa no se relaciona significativamente con el clima institucional en cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, 2020.

Nivel de confianza: 95%

Error: 0,005

Coefficiente de correlación: 0,547\*\*

Significancia bilateral: 0.001

Toma de decisión: Se aprueba la hipótesis de investigación.

### Tabla 5

*Relación entre la gestión de calidad educativa con el clima institucional en cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, 2020.*

		Gestión de calidad educativa	Clima institucional
<b>Gestión de calidad educativa</b>	Correlación de Pearson	1	,547**
	Sig. Bilateral		,001
	N	132	132
<b>Clima institucional</b>	Correlación de Pearson	,547**	1
	Sig. Bilateral	,001	
	N	132	132

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

A un 95% de confianza y con un alfa de 0,05; en la tabla 5 se estableció la asociación respecto a gestión de calidad educativa y el clima institucional a partir de la perspectiva de los cadetes en la institución Militar del Distrito de Chorrillos, encontrando una relación significativa de  $0,001 < 0,05$ ; de esta manera tomándose la determinación de admitir a la hipótesis de investigación y rechazándose la hipótesis nula.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Como resultado se encontró a un 95% de confianza y con un alfa de 0,05 existiendo asociación significativa de  $0,001 < 0,05$  respecto a la gestión de calidad educacional y ambiente laboral desde la apreciación de cadetes de este modo tomándose la determinación de aceptar la hipótesis alternativa y rechazándose la hipótesis nula.

Entre las investigaciones que guardan relación con el presente estudio se encontró a en la tesis de (Bustamante, 2019), quién determinó que hay asociación altamente significativa entre el clima institucional con la calidad educativa, evidenciándose en la prueba de Rho de Spearman con un valor  $p = 0,000$ . En el estudio de (Valencia, 2019), se halló que existe una coherencia significativa entre la gestión y liderazgo directivo con el ambiente institucional a partir de la correlación de Spearman que obtuvo una significancia estadística de  $p = 0,000$ . De igual manera en la tesis de (Urquiza, 2020), quien tuvo la necesidad de hallar la coherencia la gestión educativa y liderazgo directivo los resultados arrojan que el 88,6% de los profesores determinan la existencia de asociación existe altamente significancia respecto a la gestión educativa y liderazgo directivo; por lo tanto, se determinó que las medidas de liderazgo directivo se relacionan relevantemente con la gestión educativa: de asesoramiento ( $r=0.53$ ;  $p=0.0012$ ), participación ( $r=0.63$ ;  $p=0.0000$ ) y considerado ( $r=0.58$ ;  $p=0.0003$ ), esto a la vez dando luz a que se tenga un buen clima institucional.

En cambio (Franco, 2018), tuvo como finalidad implantar en qué magnitud se relacionan el liderazgo directivo con la gestión educativa; determinando que existe una conformidad de (0,833) con alta significancia, toda vez que los valores establecidos están dentro de los rangos de aceptación, con un valor  $p$  igual a (0,000) entre las variables de gestión educativa y liderazgo directivo; si bien es cierto existe un buen liderazgo directivo y de igual manera una gestión de calidad se supone que también el clima institucional se ubica en un nivel óptimo al igual que en los resultados obtenidos en el presente estudio.

Comparando con el estudio de (Díaz, 2017), quién buscó conocer el nivel de calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación; de acuerdo a los resultados hallados en las instituciones educativas, se determinó que el 41,2% se ubican en el nivel regular en lo que respecta a calidad de la gestión; en la medida de dirección institucional el mayor porcentaje es de 76,5% ubicándose en el nivel regular, estos resultados difieren a lo encontrado en que el nivel de gestión de calidad se encuentra entre bueno y excelente; es decir en la EMCH se tienen mejores oportunidades para la obtención de la administración de calidad educativa.

A esto se suma la investigación realizada por Según, (Ríos, 2016), en su trabajo de estudio cuyo fin fue hallar la incidencia de la actualización pedagógica docente la calidad educativa; determinándose que los docentes de la institución educativa le dan poca importancia a las actualizaciones docente, que deben recibir en beneficio de su profesión; así mismo, toman como excusa que las autoridades del colegio tiene una pálida gestión educativa, en cuanto al acopio de los pocos recursos educativos y falta de disponibilidad de tiempo con los docentes. Por lo que se concluye, que una adecuada calidad educativa es tarea de todos, directivos, profesores, alumnado en general y madres y padres de familia.

Corroborándose con el estudio de (Sosa, 2017), quien expresa que se determinó mediante sus dimensiones: Gestión educativa, Gestión pedagógica, Gestión de la comunidad y Gestión administrativa – financiera que si afecta plenamente en el marco del buen desenvolvimiento docente de las instituciones educativas de Puente Piedra. Por lo que se encuentra una ajustada relación.

## CONCLUSIONES

El nivel de gestión de calidad educativa según la encuesta realizada se encuentra en un 75.8% entre excelente y eficiente. Es decir, se maneja la gestión de la calidad con eficiencia, pertinencia y equidad.

El nivel de clima institucional desde la percepción del Cadete, un 9.8% expresan que se encuentra en un nivel excelente, el 63.6% en bueno, el 26.6% en regular y sin encontrar que ningún Cadete califica como malo el clima institucional. Concluyendo que el clima institucional se encuentra entre un nivel excelente y bueno desde la percepción del Cadete de la EMCH al considerar un 73.4%.

A un 95% de confianza y con un alfa de 0,05; se observa la asociación respecto a las variables en estudio a partir de la visualización de los cadetes, encontrando una relación significativa de  $0,001 < 0,05$ ; de esta manera tomándose la elección de aceptar la hipótesis alternativa y rechazándose la hipótesis nula.

## **RECOMENDACIONES**

A partir de las conclusiones encontradas en el presente estudio de investigación plantearemos algunas recomendaciones a la Dirección de la Escuela Militar de Chorrillos, 2020:

Se sugiere a los funcionarios de la institución estudiada velar por una gestión de calidad en la institución que dirigen en aspectos de eficacia, pertinencia y equidad que vienen hacer indicadores principales con el fin de mantener e incrementar el nivel de una gestión de calidad educativa hacia los niveles de excelencia y bueno.

Fomentar entre la comunidad educativa de la Escuela Militar de Chorrillos sobre la importancia del entorno educacional en aspectos como la comunicación, motivación y participación a partir de charlas de sensibilización desde las autoridades hacia los cadetes, oficiales y a todos los que laboran.

El buen desenvolvimiento requiere de un adecuado clima institucional, es así que las autoridades deben tomar como partida los resultados del presente estudio para ser analizados y buscar las debilidades que puedan estar dañando las relaciones interpersonales y esto esté generando malestar entre los trabajadores de la EMCH.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi compañera de vida, mis hijos Luciana y Leandro, mi madre; dedico con todo cariño el presente trabajo y decirles que este esfuerzo realizado se verá plasmado con creces en esta vida que Dios nos permite.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, J. (2003). *Influencia del Liderazgo en la competitividad de las organizaciones peruanas*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. . *Revista de Psicología del Deporte*. , 123 - 133.
- Armada, M., Marquez, M., & Pérez, A. (2016). *Calidad y productividad educativa*. España.
- Ausubel, D. (1983). *Psicología del aprendizaje verbal significativo*, . New York,.
- Bustamante, P. (2019). *Calidad educativa y el clima institucional en la I.E.I "Stella Maris" 2018*. Universidad de San Martín de Porres, Sección de Posgrado, Lima.
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima-Perú: San Marcos.
- Casassus, J., & Arancibia, V. (1997). *Claves para una Educación de Calidad*. . Buenos Aires: Kapelusz.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (4ta. Edición. ed.).
- Chiavenato, I. (2014). *Teoría General de la Administración*. ( 8va edición. ed.). México.
- Cornejo, R., & Redondo, J. (2001). *El clima escolar percibido por los alumnos de enseñanza media*. Valparaíso, Chile: Centro de Estudios Sociales.
- Díaz, S. (2017). *Calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales nivel secundaria, zona urbana distrito de Iquitos 2016*. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana , Iquitos.
- Estrada, P. (2017). *estrategias de gestión organizacional para mejorar el clima institucional de la escuela profesional de matemática en la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz*

- Gallo – Lambayeque 2016. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque.
- Farfán, M. (2017). Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación conceptual. 45-61.
- Fischman, D. (2000). *El espejo de un líder*. . Lima: El Comercio – Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Franco, M. (2018). *El liderazgo directivo y su relación en la gestión educativa de instituciones educativas del cercado de la Urbanización El Chipe, Piura, 2018*. Tesis para optar el grado académico de: Doctora en educación, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Piura.
- Gómez, S. (2012). *Metodología de investigación*. Mexico: Red Tercer Milenio.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Martín, M. (1999). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden*. (2da ed.). España-Madrid.
- Martinez, L. (2012). *Administración Educativa*. México: Viveros de Asís.
- Minedu. (2016). *Guía para formular y implementar el proyecto educativo institucional (PEI)*. Lima: Depósito Legal en la Biblioteca.
- Ministerio de Educación. (2014). *Análisis y perspectivas de la Educación Básica*. Lima.
- Mortimore, J. (1991). *El uso de indicadores de desempeño*. París: OCDE.
- Muñoz. (2003). *El clima escolar y su incidencia en el desempeño escolar Lectura desde las pruebas saber en las instituciones educativas Riomansi y La Florida del municipio de Rovira Tolima*. Tolima.
- OCDE. (2003). *Escuelas de calidad de la enseñanza. Informe Internacional*,. España: Paidós.
- Ortega, P. (1992). *Educación para la convivencia. La tolerancia en la escuela*. Valencia: Nau Libres.
- Pintado, E. (2007). *Comportamiento Organizacional*. . Lima: Arconde.

- Ramírez, A., Ramírez, R., & Calderón, E. (2017). La Gestión Administrativa en el Desarrollo. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. *Revista Contribuciones a.*
- Ríos, J. (2016). *La actualización pedagógica docente y la calidad educativa en el área de ciencias naturales de cuarto a décimo año de Educación Básica de la Unidad Educativa Ambato del Cantón Ambato Provincia de Tungurahua.* Universidad Técnica de Ambato, Ambato- Ecuador.
- Sanabria, P., Romero, V., & Flórez, C. (2014). *El concepto de calidad en las organizaciones: una aproximación desde la complejidad.* Bogota, Colombia: Universidad & Empresa,.
- Sandoval, M. (2004). *Concepto y dimensiones del Clima Organizacional.* Tabasco.
- Schmelkes, S. (1997). *Programa de evaluación de la calidad de la educación.* México: Cumbre Iberoamericana.
- Sosa, G. (2017). *La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las I.E. de Puente Piedra.* Para optar el Grado Académico de: Maestra en Administración de la Educación, Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Escuela de Posgrado, Lima.
- Urquiza, L. (2020). *El liderazgo directivo y gestión educativa en Educación Inicial del Distrito de Nuevo Chimbote – 2020.* Universidad Católica Los Angeles de Chimbote, Nuevo Chimbote.
- Valencia, R. (2019). *Liderazgo del director y la gestión educativa en las instituciones educativas públicas de nivel inicial en el distrito de Ilo – Moquegua, 2019.* Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa.
- Viñas, J. (2004). *Conflictos en los Centros Educativos.* España: GRAO.



Problema	Objetivos	Hipótesis y variables			Metodología
		Hipótesis	Variables	Dimensiones	
<p><b>Problema general</b> ¿Qué relación existe entre la gestión de calidad educativa y el clima institucional en los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2020?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación que existe entre la gestión de calidad educativa y el clima institucional en los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2020.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> La gestión educativa de calidad se relaciona significativamente con el clima institucional en los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2020.</p>			<p>a) Tipo y Nivel Descriptivo Correlacional Diseño No experimental Transversal c) Método Método inductivo-deductivo Enfoque cuantitativo d) Población Personal cadetes EMCH -2000. e) Muestra Igual a 132 después de aplicar la fórmula de muestras estadísticas f) Técnicas - Encuestas - Análisis documental - Observación g) Instrumentos - Cuestionario - Fichas - Bibliografías - Anotaciones</p>
<p><b>Problemas específicos</b> ¿Cómo se relaciona la eficacia de la gestión de calidad educativa y el clima institucional en los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2020?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b> Establecer cómo se relaciona la eficacia de la gestión de calidad educativa y el clima institucional en los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2020.</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b> La eficacia de la gestión educativa de calidad se relaciona significativamente con el clima institucional en los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2020.</p>	<p>Variable X: Gestión de Calidad educativa</p>	<p>Perfinesia</p>	<p>- Material Didáctico: Número de libros comprados, maquetas - Módulo de objetivo didáctico. - Valor y cantidad de Nuevo software adquirido. - Número de impresoras, disponibles para el alumno. - Admisión onLine - Matrícula onLine - Programación de cursos al inicio de ciclo académico. - Certificados de notas - Becasías. - Recategorizaciones. - Promogas de Pago otorgadas. - Atenciones médicas. - Eventos de Contralereadidatad. - Alecivra. - Liderazgo. - Comportamiento</p>
<p>¿Cómo se relaciona la perfinesia de la gestión de calidad educativa y el clima institucional en los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2020?</p>	<p>Establecer cómo se relaciona la perfinesia de la gestión de calidad educativa y el clima institucional en los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2020.</p>	<p>La perfinesia de la gestión educativa de calidad se relaciona significativamente con el clima institucional en los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2020.</p>		<p>Equidad</p>	
<p>¿Cómo se relaciona la equidad de la gestión de calidad educativa y el clima institucional en los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2020?</p>	<p>Establecer cómo se relaciona equidad de la gestión de calidad educativa y el clima institucional en los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2020.</p>	<p>La equidad de la gestión educativa de calidad se relaciona significativamente con el clima institucional en los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2020.</p>	<p>Variable Y: Clima institucional</p>	<p>Comunicación</p>	
				<p>Motivación</p>	
				<p>Confianza</p>	
				<p>Participación</p>	<p>- Coordinaciones - Grupos de trabajo</p>



ANEXO 2.

**MATRIZ DE CONSISTENCIA METODOLÓGICA DE LAS INVESTIGACIONES**

TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	CRITERIOS DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
Básica, experimental, Descriptiva transversal.	<p>La población estará conformada por doscientos (200) cadetes de la EMCH en el COEDE.</p> <p>La muestra está conformada por 132 cadetes EMCH. se realizó un muestreo por conveniencia.</p>	Escala sobre de la variable gestión de la calidad educativa y el clima institucional.	Prueba Binomial Alfa de Crombach.



UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
SECCIÓN DE POSTGRADO EN EDUCACIÓN

ANEXO 03  
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

**Instrucciones:** El presente instrumento sirve para medir la gestión de calidad educativa, le pedimos responder con mucha reflexión en cada pregunta, la cual se encuentra en escala Likert de:

(1) Muy en desacuerdo; (2) En desacuerdo; (3) No opina; (4) De acuerdo; (5) Muy de acuerdo

N°	Variable x: Gestión de Calidad Educativa	ESCALA LIKERT				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: Eficacia</b>						
1	Considera usted que la EMCH se preocupa por la superación de sus cadetes al implementar su material					
2	Considera usted que la EMCH desarrolla, nuevas gestiones académicas al adquirir nuevos software en beneficio de los cadetes.					
3	En la EMCH se llevan a cabo ferias o experimentos de ciencia y tecnología con la utilización de las nuevas tecnologías adquiridas.					
<b>DIMENSIÓN: Pertinencia</b>						
4	Considera usted que los cadetes EMCH son considerados en el cumplimiento de sus funciones como cadete durante su proceso de matrícula.					
5	La parece a Ud. Correcto la programación de los cursos para cumplir con sus objetivos propuestos					
6	Logra Ud. Verificar sus certificados de notas para alcanzar sus las metas trazadas en clase.					
<b>DIMENSIÓN: Equidad</b>						
7	Participa permanentemente en los procesos de aprendizaje que se llevan a la excelencia académica.					
8	Considera que su participación en clase es buena si hay buena atención médica.					
9	Comunicas a tus profesores tu condición de becado en la institución.					



UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
SECCIÓN DE POSTGRADO EN EDUCACIÓN

**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**Instrucciones:** El presente instrumento sirve para medir el Clima institucional, le pedimos responder con mucha reflexión en cada pregunta, la cual se encuentra en escala Likert de:

(1) Muy en desacuerdo; (2) En desacuerdo; (3) No opina; (4) De acuerdo; (5) Muy de acuerdo

N°	Variable: Clima institucional	ESCALA LIKERT				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN: Comunicación</b>					
1	La afectividad empleada por los docentes en clase es buena alcanzar los resultados deseados.					
2	Logra mantener una buena comunicación entre los líderes de las secciones.					
3	Su comportamiento en grupos de trabajo ha sido provechosa y ha aprendido de ello.					
	<b>DIMENSIÓN: Motivación</b>	1	2	3	4	5
4	Considera que los profesores los motivan constantemente para el logro de los aprendizajes.					
5	Considera que los diferentes compromisos elevan el rendimiento de los cadetes.					
	<b>DIMENSIÓN: Confianza</b>	1	2	3	4	5
6	Considera usted que la honestidad se practica en la institución como parte de su formación.					
7	Le parece a usted que la formación fomenta los valores de integridad en los cadetes EMCH.					
	<b>DIMENSIÓN: Participación</b>	1	2	3	4	5
8	Considera que los profesores demuestran sus conocimientos, habilidades y destrezas durante el desarrollo de sus asignaturas al hacer las coordinaciones correctas.					
9	Los profesores hacen las cosas de maneras nuevas y atrayentes, y con mucha imaginación en la formación de los grupos de trabajo.					