

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA



**CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN LOS
DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA FRUTILLO DE LA UGEL
HUALGAYOC BAMBAMARCA 2024**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN: GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA**

AUTORES

Br. Guevara Díaz, Milciades

<https://orcid.org/0000-0001-6542-1330>

Br. Marín Tapia, María Carmen

<https://orcid.org/0000-0003-4922-6580>

ASESORA

Dra. Fernández Mantilla, Mirtha Mercedes

<https://orcid.org/0000-0002-8711-7660>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de la Calidad

TRUJILLO - PERÚ

2026

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Yo, Dra. Mirtha Mercedes Fernández Mantilla con DNI N° 17927740, en cumplimiento con las normas institucionales establecidas sobre integridad científica, originalidad y autoría, emito la presente Declaración de Originalidad del trabajo de investigación titulado: “CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA FRUTILLO DE LA UGEL HUALGAYOC BAMBAMARCA 2024”, el cual ha sido elaborado para optar al GRADO DE MAGISTER correspondiente al Programa de maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA bajo la modalidad de tesis, desarrollada por el autor o autores:

N°	Apellidos y Nombres	DNI
1	Guevara Diaz Milciades	27439467
2	Marín Tapia María Carmen	27571514

En ese sentido, constato que:

- El trabajo conducente fue desarrollado bajo mi supervisión como docente asesor de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”, quién brindó orientación metodológica y supervisión académica en la elaboración de este.
- El trabajo conducente presenta un porcentaje de reporte de similitud de: 16%, emitido por el software de Turnitin con ID: 1:3624376108, y fecha de entrega: 08 de agosto 2026.

Dra. Mirtha Mercedes Fernández Mantilla

ORCID: 0000-0002-8711-7660

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, S.J.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DR. MARCOANTONIO PACHERRES TORREJÓN

Rector de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DRA. SILVIA ANA VALVERDE ZAVALA

Vicerrectora Académica

DRA. GINA GENARA ZAVALA ESPEJO

Vicerrectora de Investigación

DR. LUIS ORLANDO MIRANDA DÍAZ

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REATEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

A Dios, por guiarnos siempre con sabiduría y fortaleza.

A nuestros queridos padres, por su amor incondicional, ejemplo de trabajo, esfuerzo y sacrificio a lo largo de sus vidas y estar a nuestro lado en cada paso de este camino.

A nuestros hijos que nos apoyaron cada día con ánimos y fortalezas.

Esta tesis es para ustedes, con todo nuestro cariño y gratitud.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos, en primer lugar, a Dios, por darnos la vida, la salud y la perseverancia para culminar esta etapa.

A nuestros padres por ser pilar fundamental durante todo el proceso de preparación, guiándonos con ternura y sabiduría.

A nuestro asesor, por su paciencia, guía, exigencia y orientación a lo largo de este proceso.

A nuestros hijos por ser nuestra fortaleza y motivación durante esta etapa.

Y a cada persona que, con un consejo, un gesto o una palabra de aliento, contribuyeron de alguna manera a la realización de este proyecto.

Gracias de corazón.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros, **Milciades Guevara Díaz** con DNI N°27439467 y **María Carmen Marín Tapia** con DNI N°27571514, egresados del **Programa de Estudios de Posgrado de la Maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA** de la **Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI**, damos fe que se siguió rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado, para la elaboración y sustentación de la tesis titulado: **“CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA FRUTILLO DE LA UGEL HUALGAYOC BAMBAMARCA 2024”**, el cual consta de un total de **96 páginas**, incluyendo tablas y figuras, y **48 páginas de anexos**.

Dejo constancia de la **originalidad y autenticidad** de la mencionada investigación y declaro, bajo juramento y en cumplimiento de los principios éticos, que el contenido del documento es **de mi exclusiva autoría** en cuanto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están debidamente sustentados en fuentes bibliográficas, asumiendo la responsabilidad de cualquier omisión involuntaria en la citación de autores.

En este sentido, declaro/declaramos que el uso de herramientas de inteligencia artificial en el presente trabajo se ha limitado exclusivamente a la mejora de la redacción y corrección de errores gramaticales y sintácticos, sin que ello haya influido en la generación del contenido, análisis o interpretación de los resultados de la investigación.

Del mismo modo, reconozco que cualquier vulneración a los derechos de autor derivada del presente trabajo será de mi exclusiva responsabilidad, asumiendo las consecuencias académicas y legales que pudieran derivarse conforme a la normativa vigente.

Los autores



Br. Milciades Guevara Díaz
DNI N° 27439467



Br. María Carmen Marín Tapia
DNI N° 27571514

ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	2
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS.....	3
DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO	5
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	6
ÍNDICE DE TABLAS.....	8
ÍNDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
I. INTRODUCCIÓN.....	12
II. METODOLOGÍA.....	31
2.1. Enfoque y tipo de investigación	31
2.2. Diseño de investigación.....	31
2.3. Población y muestra	32
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos	33
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	33
2.6. Aspectos éticos en investigación	34
III. RESULTADOS	35
IV. DISCUSIÓN.....	42
V. CONCLUSIONES.....	43
VI. RECOMENDACIONES	44
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	45
ANEXOS.....	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de la población de la red educativa frutillo, hualgayoc, bambamarca 2024	32
tabla 2 Clima institucional en la red educativa frutillo de la ugel hualgayoc – bambamarca.....	35
tabla 3 Calidad educativa en la red educativa frutillo de la ugel hualgayoc – bambamarca.	36
tabla 4 Relación de la variable clima institucional y comunicación como su dimensión y la calidad educativa en la red educativa frutillo de la ugel hualgayoc - bambamarca.	37
tabla 5 Relación entre la motivación, como dimensión del clima institucional y calidad educativa en una red educativa frutillo de la ugel hualgayoc–bambamarca.	37
tabla 6 Relación entre el clima institucional y confianza como su dimensión confianza y la calidad en la red educativa frutillo de la ugel hualgayoc – bambamarca.	38
tabla 7 Relación entre participación como dimensión y el clima institucional y la calidad educativa en la red educativa frutillo de la ugel hualgayoc – bambamarca.	38
tabla 8 Relación entre el clima institucional y la calidad educativa en la red educativa frutillo de la ugel hualgayoc – bambamarca.....	39
tabla 9 Prueba de hipótesis específica: comunicación y calidad educativa	40
tabla 10 Prueba de hipótesis específica: motivación y calidad educativa	40
tabla 11 Prueba de hipótesis específica: confianza y calidad educativa	40
tabla 12 Prueba de hipótesis específica: participación y calidad educativa.....	41
tabla 13 Prueba de hipótesis general: clima institucional y calidad educativa	41

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Clima institucional en la red educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc – Bambamarca.....	35
Figura 2 Calidad educativa en la red educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc – Bambamarca.....	36

RESUMEN

En la actualidad, uno de los desafíos fundamentales que enfrentan los directivos y docentes es lograr una educación de calidad que dé respuesta a las prioridades del entorno y promueva un desarrollo integral por excelencia a los estudiantes. Por tanto en dicho contexto, se planteó como objetivo de esta investigación determinar la relación entre el clima institucional y la calidad educativa en los docentes de la red educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc – Bambamarca, en el transcurso del año 2024. Para poder desarrollar esta investigación se consideró 52 docentes pertenecientes a dicha red como población, los instrumentos utilizados de ambas variables constan con las validaciones correspondientes. Como resultados se evidencio una relación directa y positiva entre la variable clima institucional y la variable calidad educativa, evidenciada mediante el coeficiente de correlación de $r = 0.793$ por ende el nivel estadístico de significancia es: $p = 0.000$. Lo que queda demostrado que existe un clima institucional positivo y aporta de manera significativa el fortalecimiento de la calidad educativa. En consecuencia, se concluye que, a mayor bienestar organizacional y condiciones laborales adecuadas, mayor será el compromiso y desempeño de los maestros. Esto impacta positivamente dentro de la mejoría continua de procedimientos educativos en la red educativa Frutillo durante el periodo analizado.

Palabras clave: desempeño docente, calidad educativa, clima institucional.

ABSTRACT

Currently, one of the fundamental challenges facing school administrators and teachers is achieving quality education that responds to the priorities of the community and promotes the holistic development of students. Therefore, in this context, the objective of this research was to determine the relationship between institutional climate and educational quality among teachers in the Frutillo educational network of the Hualgayoc-Bambamarca Local Education Management Unit (UGEL) during 2024. To conduct this research, 52 teachers from this network were considered as the study population. The instruments used to measure both variables were validated. The results show a direct and positive relationship between the institutional climate variable and the educational quality variable, evidenced by a correlation coefficient of $r = 0.793$, with a statistical significance level of $p = 0.000$. This demonstrates that a positive institutional climate exists and significantly contributes to strengthening educational quality. Consequently, it is concluded that greater organizational well-being and adequate working conditions lead to greater teacher commitment and performance. This has a positive impact on the continuous improvement of educational procedures in the Frutillo educational network during the analyzed period.

Keywords: educational quality, institutional climate, teacher performance.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad uno de los desafíos más grandes que tienen los directivos y docentes es lograr una educación de buen nivel y calidad, además que los estudiantes de diversos grados puedan tener un clima organizacional positivo y que pueda influir en gran medida al avance y superación de la educación dentro de las instituciones. Por ende, es de vital interés tener en cuenta considerar la motivación, satisfacción y el comprometerse tanto estudiantes y también docentes con el buen desarrollo para gestionar un agradable clima organizacional.

En este sentido, a nivel mundial las instituciones presentan una mayor inquietud y preocupación sobre la calidad de educación que se impone, por lo que buscan realizar una planificación adecuada, buena ejecución, correcta organización y evaluación constante, obteniendo mejores resultados en cuanto a las expectativas de los estudiantes (Shaikh, 2019). No obstante, para poder identificar el margen de la naturaleza del servicio de instituciones educativas proponen, éstas deban medirse a través del impacto de satisfacción en el alumnado que proponen con la institución educativa donde ellos estudien o ya concluyeron dichos procesos (Ramírez y Tesén 2022).

Hinojosa (2020) descubrió que en México los problemas educativos se ven reflejados mediante un nivel bajo de calidad, esto conlleva al maestro a ser el centro de discusión ya que son considerados los causantes del pésimo nivel en el rendimiento escolar. Por otro lado, García et al. (2022) señalan que la calidad educativa representa un elemento de preocupación en el ámbito de formación académica superior, dado el nivel de exigencia que involucra, así como la eficiencia, productividad y competitividad que deben ostentar las organizaciones educativas públicas o privadas.

Alrededor de Latinoamérica la mayor parte de escuelas o instituciones educativas se han permitido replantear sus directrices de gestión, destinadas a cambiar hacia una buena programación, organización, ejecución y control, dentro de las instituciones del Estado, los mismos que deben exigir educación de calidad en el sector de la educación (Teo, 2019). tratándose de la calidad de la educación, uno de los elementos más importantes es el nivel de compromiso del sector educativo para asegurar el buen clima institucional planeado, el clima institucional en los diversos centros educativos es una situación que preocupa mucho a los estudiantes por ende a los docentes, esto a razón de que aún presentan dificultades en los colegios que afectan el aprendizaje de los estudiantes (Andina, 2019).

Dentro de las escuelas se ha determinado una gran crisis estructural, esto se ve reflejado mayormente en países latinoamericanos, esta es gestada como plan de modernidad. Por lo que una crisis mostrada de manera singular de acuerdo a una línea en el tiempo y sus variables Socio – políticas en contextos diferentes se determinan en una medular zona que puede ser llamada desinstitucionalización, fragmentación social y transaccionalidad cultural (Vera et al., 2021). En Colombia existe un déficit demarcado dentro de la educación juvenil, la cual encamina tanto a manera de pensar a partir de la infancia, ello viene siendo considerado de vital importancia cambiar la metodología de ver la formación dentro de las instituciones mediante programas dirigidos a los infantes los mismos que deban iniciar a instalar en la educación (Borrero, 2020). Así mismo se debe ver la forma gestionar la calidad educativa en instituciones de niveles básicos como también de nivel superior se considera una necesidad primordial y también es un reto indiscutible dentro de la sociedad actual, por tanto se debe entender las funciones y actividades dentro de las diversas instituciones (Orozco et al., 2020).

En Perú el déficit de liderazgo se ve afectado directamente por parte de los directivos, donde se manifiesta la falta de empatía y asertividad en cuanto a tomar decisiones refiere, así mismo el desconocimiento de visión institucional de parte del cuerpo de docentes, lo que no permite el empleo de estrategias claras que permitan gestionar y promover un clima institucional adecuado (Reyes, 2019). Esta situación evidenciada en el campo educativo durante tiempos de COVID, se tuvo dificultades al implementar las estrategias de cambiar la enseñanza de manera presencial a lo virtual, ya que se aplicaron sin implementar algún proceso de adaptación, y esto desencadenó muchos inconvenientes, ya que se dificultaba el acceso al internet por tanto se era difícil la comunicación entre docente y estudiantes, dicha situación influyó mucho ante las carencias del servicio de internet en diversos lugares más vulnerables como son las zonas rurales, y a la vez la decadencia de equipos de cómo los son las computadoras, celulares, tabletas, entre otros (Lora et al. , 2022).

Para que exista una calidad educativa se debe tener en cuenta considerar ciertas dimensiones fundamentales como: congruencia, equidad, relevancia, eficiencia y eficacia (Baltodano, 2019). Mediante una administración de éxito se debe poseer un clima laboral positivo, sin resistencia al cambio y colaboradores comprometidos. Todos los miembros de las escuelas y colegios deberán promover la armonía dentro del ambiente educativo con el propósito de alcanzar aquellos objetivos planteados por encargo unidad educativa (Espinoza y Guevara, 2021).

Un buen clima institucional es determinante para el logro de las metas establecidas en toda organización, no siendo ajena al sector educación. Es por ello que, el personal directivo cumple con un rol preponderante para el modelo en la convivencia democrática, practicando los valores ya sea el respeto, perseverancia, tolerancia, justicia, entusiasmo y capacidad de escucha; convirtiéndose en el prototipo ideal para obtener el logro de aprendizajes de los alumnos y por ende la calidad educativa sea fortalecida.

En muchos casos en diversas instituciones del Perú, tanto directores y docentes de los colegios no cuentan con la suficiente experiencia y muchas veces no están preparados para desempeñarse en su labor. Pero ello perjudica ya que como líderes, los directores de cada institución educativa son los encargados responsables de completar el cumplimiento de objetivos y también las metas trazadas; Por tanto, existe una deficiencia en el profesional y está involucrado en la decisión de conciencia, comunicación, motivación y liderazgo (Álvaro, 2020).

Zavaleta (2021) refiere que en diversos centros de educación los mismos encargados o directivos ocasionan que su actuar se vea escasa dentro de los aspectos defectuosos, dejando de lado el respeto de acuerdo a la condición de las personas, siendo ello un recurso primordial que se debe tener en cualquier organización, dicho desempeño es deficiente en cuanto a sus funciones gerenciales de directores, a la vez que no permiten a sus integrantes actuar con plena libertad para poder evaluar la problemática de cada situación en particular, el desarrollar una inspiración o creatividad y poder aplicar planeamientos administrativos y mas exactos e imposibilitar las habilidades y así poder facilitar mayor conexión entre los responsables.

Por tal motivo, coordinar la relación escolar supone un desafío grande para una institución educativa, en la misma que anteriormente ha sido autoritaria y vertical Sin embargo, un directivo competente debe generar espacios de reflexión acerca de la responsabilidad de los miembros de las instituciones pertenecientes orientados al dar respuestas a los objetivos, así como también llegar a las metas que tengan relación con mejorar las condiciones de la educación.

Dentro de la red educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc - Bambamarca, donde se desarrolló el proyecto de investigación en el año 2024, se ha presentado desacuerdos con respecto a la toma de decisiones ya que éstas se han estado dando de manera unilateral; sin tener en consideración la opinión en relación a la comunidad estudiantil y docente. Estos problemas conllevan a que el ambiente laboral que tienen los docentes sea caótico, presentándose en ocasiones desacuerdos entre ellos y perjudicando de alguna

forma el alcance de sus objetivos planteados dentro del proyecto institucional enfocado, siendo entre ellos el más importante la educación de calidad.

Por tal razón se formuló el problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre clima institucional y calidad educativa en los docentes de la red educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc Bambamarca 2024?

El estudio parte de la necesidad de comprender cómo el clima institucional influye en la calidad educativa. Analizar esta relación permitirá identificar aspectos significantes mejorar el desarrollo y desempeño en docentes y fortalecer el aprendizaje en la enseñanza de red educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc – Bambamarca. Por lo tanto, nuestra investigación se justifica por lo siguiente:

Desde la perspectiva teórica, la investigación brindará nuevos conocimientos con bases científicas a todas aquellas personas que busquen información relacionada con clima institucional y calidad educativa, brindando conocimientos que puedan llegar a ser útiles en sus investigaciones futuras. A nivel social justificamos este trabajo de investigación debido a que, cumple un rol social dentro de una red educativa de frutillo de la UGEL Hualgayoc en el periodo 2024, este trabajo investigativo se orienta en base a que docentes pertenecientes a la red educativa Frutillo de Hualgayoc – Bambamarca, brinden un buen servicio y que el mismo tenga la calidad adecuada para los estudiantes de dicha red, de maneara adecuada, oportuna y precisa. A nivel práctico, justificamos esta investigación basándonos en que, la investigación permitió conocer sobre clima institucional y calidad educativa cuando se pone en práctica por parte de los docentes pertenecientes a la red frutillo de la UGEL Hualgayoc de Bambamarca. En el ámbito metodológico, esta investigación se justifica basado en el aporte de los conocimientos existentes, métodos, técnicas sobre el clima institucional y calidad educativa donde los resultados que se obtengan como patrón se podrá aplicar en los trabajadores administrativos de la institución de educativa, de esta manera se puede mejorar el clima institucional y calidad educativa. Y desde la perspectiva pedagógica, brindará un análisis sobre el comportamiento, tanto del personal directivo como de los docentes, quienes son sujetos fundamentales para establecer una mejora del clima institucional, así como también el contexto laboral de la organización o institución. Asimismo, este análisis permite fortalecer la calidad educativa teniendo en cuenta el perfil de egreso del estudiante contemplado en el Currículo Nacional de Educación Básica.

Por otro lado, como objetivo general se planteó: determinar la relación entre el clima institucional y la calidad educativa en los docentes de la red educativa Frutillo de

la UGEL Hualgayoc Bambamarca 2024. Por consiguiente, se establecieron los siguientes objetivos específicos: identificar el nivel del clima institucional de los docentes en la red educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc Bambamarca 2024; identificar el nivel de la calidad educativa de los docentes en la misma red; determinar la relación entre la dimensión comunicación y la calidad educativa; determinar la relación entre la dimensión motivación y la calidad educativa; determinar la relación entre la dimensión confianza y la calidad educativa; y determinar la relación entre la dimensión participación y la calidad educativa en los docentes de la red educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc Bambamarca 2024.

A continuación, mostramos la hipótesis general: Hg Existe relación positiva entre el clima institucional y la calidad educativa en los docentes de la red educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc Bambamarca durante el año 2024. De manera contraria, Ho sostiene la que no hay tal relación positiva dentro de ambas variables de estudio. En referencia a las hipótesis específicas se planteó de la siguiente manera: se considera que H1 existe una relación significativa entre la dimensión comunicación y la calidad educativa; asimismo, se plantea que H2 la dimensión motivación guarda una relación significativa con la calidad educativa. Del mismo modo, se establece que H3 la dimensión confianza presenta una relación significativa con la calidad educativa, y finalmente, que H4 la dimensión participación también mantiene una relación significativa con la calidad educativa en los docentes de la red educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc Bambamarca en el año 2024.

Asimismo, en la próxima sección se abordan los antecedentes que describen los resultados en referencia a las variables de este estudio en curso. Estos estudios previos, tanto a nivel internacional, nacional, permiten conocer el estado del conocimiento sobre el tema, identificar enfoques metodológicos utilizados, contrastar resultados y sustentar la relevancia del presente trabajo.

Dentro de lo que abarca el contexto internacional, una gran diversidad de investigaciones han analizado cuán importante es la variable clima institucional considerado factor dentro de calidad educativa.

Noga (2022) realizó el siguiente artículo de investigación: La contribución del clima institucional y la calidad de la enseñanza a la mejora de los resultados del aprendizaje, según un sistema de evaluación externa. Ahí mismo este estudio se planteó como objetivo, evaluar la contribución del clima institucional y la calidad de la enseñanza a la mejora de los resultados de aprendizaje de los alumnos de primaria y secundaria,

según un sistema nacional de evaluación externa, las pruebas de medición de la eficacia y el crecimiento escolar (MEITZAV). Participaron en la investigación 60 escuelas, 158 de 5º curso y 157 de 8º. La información sobre sus logros se extrajo desde la plataforma del ministerio de educación. Dentro de los principales resultados se descubrió un descenso percepción por parte de alumnos de calidad de la enseñanza y clima escolar cuanto mayor es la calificación de los alumnos. Además, se descubrió que en cuanto a clima institucional y también calidad de educación refiere contribuyen a los logros de aprendizaje tanto en la escuela primaria como en la secundaria, y que la contribución es más significativa en la disciplina de matemáticas y menos en la de lengua materna. La principal conclusión es que es importante asignar recursos y dotar al personal educativo de herramientas y buscar mejoras en lo que refiere a calidad de la enseñanza y el clima escolar, en particular en los centros de secundaria. Estos resultados demuestran que es necesario seguir investigando para comprender mejor el efecto del clima escolar y la calidad de la enseñanza en el rendimiento de cada alumno.

Zakariya (2020) en su artículo: Efectos del clima institucional y la calidad docente en la satisfacción laboral de los profesores de STEM en su mayoría: una invarianza estructural multigrupo. El objetivo de este estudio es contrastar y validar un modelo de efectos indirectos y directos de la autoeficacia y el clima escolar de los profesores en el trabajo. directa/indirecta de la autoeficacia como también clima escolar docente en la satisfacción de su trabajo. Sobre los resultados: Los datos empleados para el presente estudio se extrajeron de una base con disponibilidad publica en la encuesta Teaching and Learning International Survey (TALIS) 2018. En cuanto al enfoque de la simulación de ecuaciones estructurales se empleó en el análisis adjunto a la máxima verosimilitud compleja para poder garantizar valores correctos en los modelos. Por tanto se abarco dos muestras independientes de 3.951 profesores como población, los mismos siendo pertenecientes al primer ciclo de secundaria en Noruega. Como resultados de este estudio destacan pruebas empíricas de la correspondencia entre la autoeficacia, satisfacción laboral y el clima escolar entre docentes noruegos pertenecientes al primer ciclo de secundaria. La Aprobación cruzada de estas relaciones se estableció también, utilizando una muestra independiente para mejorar la generación de resultados. Finalmente se generó dos observaciones metodológicas relativas a la recodificación de algunos puntos, así como una amplificación de una carga cruzada de puntos en el modelo de medición de la satisfacción laboral en diferentes escalas. Por tanto, se recomienda a los investigadores que vayan a utilizar los datos de TALIS 2018 que tomen nota de estas observaciones.

(Bravo, 2020) en su Tesis: “Clima organizacional y su incidencia en la calidad educativa” planteó su objetivo determinar la incidencia del clima organizacional en la calidad educativa en los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule, Chile, año 2020. Tuvo un enfoque cuantitativo y un tipo de investigación básico ya que la información se obtuvo de la realidad estudiada y con un diseño descriptivo - no experimental. Planteó como población 130 docentes que pertenecen a la institución Liceo Politécnico Ireneo Badilla y Liceo Bicentenario Instituto Comercial, empleó un muestreo no probabilístico. Para la recolección de datos el autor utilizó como técnica la encuesta, instrumento un cuestionario tipo Likert con cinco alternativas de respuesta. Dichos instrumentos fueron validados según el criterio de juicios de experto y la confiabilidad del coeficiente de Alfa de Cronbach, donde se obteniendo los valores: 0,79 para clima organizacional y 0,78 para el cuestionario de calidad educativa. A través del uso de Rho de Spearman como determinante de correlación de acuerdo a variables teniendo un valor de 0,866 para la verificación significativa de las mismas. Finalmente demostró que el clima organizacional incide de manera positiva y significativa en la calidad educativa de los Liceos Municipales Técnico Profesional, determinando 0, 0.825 de correlación y 95 % nivel de confianza.

Bacón y Kearney (2020) en un artículo académico: El clima institucional y los factores contextuales de aprendizaje basados en el alumno como predictores de la gravedad del absentismo escolar a múltiples niveles mediante el análisis CHAID. El absentismo escolar es un objetivo importante de los marcos científicos de prevención en el contexto de los factores de contribución/riesgo y las estrategias de intervención por niveles. Se ha investigado poco sobre cómo aspectos específicos del clima escolar, la mentalidad académica y el aprendizaje socioemocional se relacionan con diferentes niveles de gravedad del absentismo. Se desarrollo un grupo de análisis y específicamente un análisis de detección de interacción ajustado por chi-cuadrado, sobre una medida de estos constructos a través de múltiples niveles de gravedad del absentismo (3+%, 5+%, 10+%, 15+%, 20+%) para 128 381 estudiantes ($Mage = 13,98$; $SD = 2,48$). Pathways reveló que algunos ítems de clima institucional y calidad académica eran únicos en los niveles más altos de gravedad del absentismo, aunque se observó homogeneidad en los ítems relativos a los puntos clave de división. Estos últimos incluían ítems relacionados con la entrega de tareas a tiempo, el gusto por la escuela y las preocupaciones por la seguridad. Los resultados revelan la necesidad de examinar el clima escolar de forma integrada con los factores contextuales de aprendizaje basados en el estudiante, pueden

apoyar un enfoque dimensional para conceptualizar el absentismo escolar y pueden sugerir demarcaciones para estrategias de intervención basadas en niveles. Los resultados también pueden tener implicaciones para la cohesión de las iniciativas basadas en la escuela para los académicos y el comportamiento. Los ítems generados a partir del presente estudio podrían servir como objetivos para los componentes de participación en clima escolar para mejorar el desenvolvimiento de habilidades basadas en el currículo, la atención del profesor y la estructura del aula para los alumnos, la toma de decisiones de los alumnos, las sesiones personalizadas para determinados alumnos y un recinto escolar aceptable. El análisis del clima institucional a nivel de ítems también puede ser preferible en algunos casos a los informes de la media escolar, dadas las disparidades de absentismo entre los alumnos marginados.

De acuerdo al contexto nacional, existe una gran cantidad de estudios que detallan la relación de clima institucional referente a la calidad educativa, reconociendo que un ambiente organizacional dentro de las instituciones educativas influye significativamente en el rendimiento y compromiso del personal docente.

Salvatierra y Sánchez (2023) en su tesis: Clima institucional y la evaluación de calidad de educación en la I.E Sagrada Familia Apova ubicada en Lima - Ancón. En conveniencia de poder desarrollar una investigación acerca de Clima institucional y la evaluación de calidad de educación, por tanto se considera una de alta relevancia, debido a la obtención de bajos resultados en pruebas ECE, aplicado a estudiantes de las escuelas públicas del Perú, en especial a la escuela en mención. No es un tema desconocido que realizar trabajos en equipo, las relaciones interpersonales, el diálogo, la empatía y entre otros son los que tienen mayor relevancia. Por ello se tuvo un enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, así mismo un nivel ordinal transversal, con un diseño correlacional causal, como instrumento se utilizó dos cuestionarios con 20 interrogantes siendo validados por tres expertos y una medida de confiabilidad con el coeficiente alfa de Cronbach, para el proceso de resultados se tuvo una muestra de 34 docentes, de igual manera se procedió a analizar los datos aplicando estadísticas inferenciales y descriptiva en cuanto al proceso de prueba de la hipótesis, donde finalmente se obtuvieron como resultado relación relevante entre ambas variables antes mencionadas, donde se resalta que el docente tiene insuficiente nivel en relación a su calidad educativa, siendo esta primordial para un buen clima institucional del mismo que dependen, por lo que se concluye que la calidad educativa que la IE ofrece presenta una correlación causal mediante el estadígrafo de Pearson de 0.921 altamente significativa.

Aguirre (2022) realizó una revisión bibliográfica de Clima institucional. El autor reporta una revisión de la variable clima institucional con vista a profundizar el estudio, pretendiendo analizar los diversos aspectos importantes y así mantener y respaldar el clima institucional en los centros de educación, por tanto, su objetivo analizar y describir los fundamentos conceptuales del clima institucional, por ello se realizó una comparación y análisis por cada dimensión para poder evidenciar puntos de vista coherentes entre los diferentes autores. La investigación en mención es de tipo descriptiva, donde se tomó en cuenta la técnica de la revisión de literatura, teniendo como muestra siete autores, por tanto, se considera un diseño no experimental. Finalmente se concluye que El clima organizacional es producto de las buenas relaciones entre sus miembros, de tal manera es necesario incentivar la motivación, el buen trabajo en equipo y el desarrollo de habilidades sociales con los participantes, esto con el fin de propiciar cualidades que permitan conducir a base de talentos propios de liderazgo, de comunicación con las personas y de establecer la relación social entre todos.

Chuquihuanca, et al. (2021) en su artículo: “Liderazgo pedagógico directivo y calidad educativa en instituciones de educación básica regular del Perú”. Señala que los docentes son la muestra de valores que los estudiantes captan e idealizan; por tanto, se debe demostrar liderazgo para fomentar líderes que aporten al desarrollo y mejora de la sociedad. El autor planteo como objetivo determinar la correlación del liderazgo pedagógico directivo y calidad educativa en instituciones de educación básica regular de Sullana – Perú. Lo cual presenta, una investigación transeccional, no experimental y correlacional. Se tuvo una muestra de 100 personas entre docentes y directivos. Por ende se obtuvieron como resultados un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,564** por tanto se interpreta como correlación moderada. Finalmente se concluyó que en las instituciones educativas se debe brindar un clima de aprendizaje organizado, ordenado y de apoyo, donde el liderazgo del docente se refleje en la calidad de servicios que ofrece la institución.

Zavaleta (2021) en su tesis se propuso determinar la influencia que tiene el clima institucional en el desempeño laboral del personal docente, esta investigación se realizó a 16 docentes de la Red Maestros Innovadores en Santiago de Chuco en el año 2021. Se concluyó que existe una correlación positiva entre las variables de clima organizacional y el desempeño docente en los profesores de la red. Además, aplicando el coeficiente de correlación por rangos de Spearman queda demostrado que la relación entre las variables es débil, es decir, que ambas variables son dependientes. Adicionalmente se deja ver que

el clima organizacional es una necesidad básica ya que determina el comportamiento y accionar tanto de estudiantes como de docentes.

Cajas y Villalobos (2021) desarrollaron una tesis titulada: Clima institucional y calidad educativa en docentes de una institución educativa de Trujillo. Se plantearon determinar la relación entre calidad en educación y el clima institucional dentro de la institución politécnico tanto a directivos como a docentes. Esta investigación tuvo como muestra a 54 individuos de la institución educativa CECAT en Trujillo, 2019. Además, de aplicarse una investigación con diseño no experimental y de tipo correlacional. Ambos llegaron a la conclusión que se determina una relación media positiva con valor de 0.670 entre ambas variables.

Solorzano (2023) en su tesis: “El clima institucional y desempeño del docente dentro de instituciones educativas de nivel inicial Cajamarca, 2022”. En esta investigación se propuso como objetivo identificar la relación que existe en las variables clima institucional y el desempeño docente en instituciones de nivel inicial durante el periodo 2020 en Cajamarca, el enfoque de este estudio es cuantitativo y un tipo correlacional descriptivo. Como instrumento se consideró el cuestionario, para poder realizar el proceso de recolectar datos. Se conformó una muestra de 16 docentes de nivel inicial. En cuanto al proceso de analizar datos se describieron en una matriz de base de datos para posterior a ello sea incorporado al programa Excel y luego al software SPSS versión 24, Donde se obtuvieron como resultados para la variable clima institucional un valor del 81% y 19%, así mismo para la variable desempeño docente un 63% y 37%. Por lo que se concluye que la relación entre ambas variables es de 0.933, determinando que existe una relación positiva muy fuerte además de una significativa correlación significativa por parte de ambas variables.

Vera (2022) en su estudio: Clima organizacional y desempeño docente de la Institución Educativa 16894, San Ignacio. Se propuso establecer la relación del clima institucional y calidad educativa en una institución educativa de San Ignacio – Cajamarca, la muestra que se utilizó fue 23 docentes pertenecientes a dicha institución. La metodología está compuesta por un enfoque cuantitativo y a la vez de tipo básico, así mismo este compuesto por un diseño descriptivo correlacional y no experimental. Por concluyente se determinó que la relación que existe ente las variables tiene un valor de $r = 0,806$; lo que quiere decir que la relación es directa y un nivel alto en cuanto a la correlación.

Vásquez (2022) en su trabajo de investigación: La gestión institucional y el clima laboral en la institución educativa “Francisco Cadenillas Gálvez”, Chiguirip, dicha investigación es de tipo aplicada, de nivel correlacional con un diseño no experimental - transversal, considerando una población de 26 trabajadores, tomándose los mismos como muestra, como instrumento se empleó la encuesta para la investigación en mención, siendo esta elaborada en base a las variables y dimensiones de los conceptos en indicadores e ítems. Se obtuvo como resultados la existencia de una correlación positiva entre las variables gestión institucional y clima laboral, donde: $r = 0,244$ y $p = 0,231$, por tanto, se determina que existe una correlación positiva con un nivel significativo bajo. Ello implica la debilidad en la gestión institucional debido a las deficiencias de gestión en el ámbito institucional, Esto se debe al débil funcionamiento institucional, funcionalidad administrativa y planificación institucional. finalmente se concluye que en cuanto clima laboral es bajo debido a las acciones de liderazgo que son débiles, así mismo el ambiente de trabajo es considerado de forma moderada y con lo que respecta a la satisfacción es percibida de manera desfavorable.

A partir lo mencionado anteriormente se presenta el marco teórico que constituye la base conceptual y sustenta esta investigación, permitiendo comprender los principales enfoques, teorías y conceptos relacionados con el clima institucional y la calidad educativa. A través del análisis de diversas fuentes bibliográficas, se plantea entablar un marco de referencias que facilite la interpretación de los resultados y aporte claridad al estudio.

En base del clima institucional se considera como el ámbito de trabajo donde sus características están compuestas de incidencias dentro de los objetivos y así mismo el bienestar laboral en una institución. Estas podrían modificarse en función al crecimiento tecnológico, de acuerdo a las normas institucionales y en base a los que conforman una organización (Booth y Ainscow, 2021)

Refiere también a la manera en la que una persona interactúa en su ambiente laboral, por lo que no depende únicamente de aquellas características individuales, sino que la manera en la que el mismo percibe el clima de su trabajo, también los componentes pertenecientes a su organización. Cabe señalar que el comportamiento del empleador es dependiente de las funciones internas de una organización basado en la confianza, progreso y temor o inseguridad (Toropova, et al. 2021).

El clima institucional también lo podemos encontrar en términos como ambiente organizacional, clima laboral, ambiente laboral, e incluso como clima organizacional. El

clima institucional repercute de manera directa dentro de rendimiento de las personas en el trabajo, además repercute en la calidad de un producto final, en este caso, en el servicio que prestan las instituciones educativas (Ojeda, 2013). Cabe resaltar que clima institucional es un componente fundamental en proceso de desarrollo adecuado y eficiente de las organizaciones, tomando en cuenta que estas están formadas por el factor humano (docentes, alumnos, padres de familia) los cuales se desenvuelven en un ambiente dinámico y cambiante e innovador.

El hablar del tema Institucional es vital importancia dentro la actualidad en la gran mayoría por no decir organizaciones en general, mismas que pretenden alcanzar un mejoramiento constante para su organización basado en el ambiente laboral, con el objetivo de alcanzar un aumento en la productividad, siempre teniendo en cuenta el recurso humano (La Salle, et al., 2021). Todo gerente debe tener en cuenta verificar dentro de la empresa y los propios intereses generales, así como la percepción del medio en que laboran por parte de cada trabajador o ambiente en el que laboran, basados en la descripción similar de sus propiedades, por otro lado las percepciones y descripciones que en sí mismos presentan (Yang, et al., 2020).

Según el ambiente que se presenta de acuerdo al lugar de labor puede este permitir que los participantes se vean comprometidos con los reglamentos y normas establecido por parte de la empresa, o por otro lado involucrar desunión de las normas como tal. Dentro del contexto y la percepción de trabajo presentes en las organizaciones se aspira determinar incentivos que permitan lograr el alcance de objetivos dentro de la organización por parte de los individuos involucrados (Toropova, et al. 2021).

En el Entorno educativo, en diversas ocasiones se verifica la gran mayoría tanto docentes y alumnado de las instituciones educativas no alcanzan identificar los objetivos que se deben lograr, por lo que se puede considerar conformidad parte de una organización con una misión y visión por llevarse al cumplimiento, por otro lado se dejan ver a sí mismo a Trávez de una imagen del ambiente en el que trabajan con objetivos e intereses planteados pero poco habituales. Por ende el hablar de aplicabilidades basados en teorías direccionales de las escuelas parece algo muy común y repetitivo con relación a la línea de trabajo (Booth y Ainscow, 2021).

Para el MINEDU (2019), las instituciones educativas vienen a ser espacios de formación y lugares aptos para el aprendizaje de alumnos, por esto se requiere que estos sean espacios seguros y protectores, impulsores del desarrollo donde sus participantes puedan ser protegidos, valorados y sobre todo respetados y puedan tener oportunidades,

muchos se oponen al aplicar planes estratégicos direccionales de producción en organizaciones no educativas, en base a este entorno el mismo que no se permite visualizar como una empresa de producción dentro de las escuelas o colegios. Por su lugar la gerencia interviene y realiza evaluaciones y revisiones con el fin verificar la importancia del clima institucional en el entorno de las escuelas con el fin de permitir crear sentidos de pertenencias de los personajes en su lugar de labor.

Por ende, el clima institucional se considera un fundamental aspecto y de ese modo las instituciones educativas puedan tener buenos resultados en su gestión, además se debe tener presente ciertos factores para consolidar a clima institucional de tal manera sea visto de ejemplo hacia las relaciones de las personas, la motivación, el desarrollo de muchas habilidades y el compromiso por parte de todos los miembros involucrados (Aguirre, 2022).

Briones (2017) conceptualiza el clima institucional como un ámbito que es generado por el conjunto de integrantes de una determinada institución o grupo, además un buen clima institucional viene dado por convivir en un medio estable y adecuado donde exista armonía, respeto y tolerancia entre sus miembros (Enciso Cahuapaza, 2020). También es un ambiente generado dentro de las instituciones educativas en base a convivencias diarias o cotidianas que tiene los miembros que lo conforman, esto abarca a las relaciones interpersonales, trato entre personas e incluso la comunicación entre ellos (Briones, 2017).

Esta idea lo comparte Yang, et al. (2021), el cual da entender que el clima institucional lo podemos concebir como el ambiente de una institución u organización el cual posee características permanentes concebidas a partir de las vivencias de sus miembros y las características psicosociales de dicha escuela (García & Pinchi, 2019). Por su parte, Briones (2017) describe que el clima institucional es un grupo de impresiones que las personas tienen con su entorno o ambiente social al que pertenecen. Sumado a ello, el clima institucional está conformado por todas las percepciones que son compartidas por los demás y que brindan un concepto global sobre su ambiente. Por tal motivo, podemos adicionar que el clima institucional es el ambiente que existe entre un conjunto de miembros de una organización o institución, el cual posee percepciones compartidas e individuales, pero para que exista un nivel este tendrá que ser en base al equipo, unidad, departamento y organización.

Según el enfoque el autor considera dos escuelas de pensamiento: humanista y estructuralista (Marín, 2020).

Escuela humanista: El autor afirma que clima institucional lo conforma un grupo de apreciaciones globales que cada miembro sostiene con referencia a sí mismo y a la organización.

Escuela estructuralista: El autor sostiene que el clima surge en el contexto del trabajo, dentro de ello está el tamaño de la organización, si la institución esta centralizada o descentralizada, toma de decisiones, nivel jerárquico de los representantes educativos, de la tecnología empleada y el comportamiento individual.

Brunet (1987), citado en Viteri, et al. (2021) considera nueve características las cuales son: Es como la personalidad, sintético y molecular. Es significa que es una estructura particular de las variables institucionales. Los componentes del clima están permitidos ser variables, pero el clima debe mantenerse. A pesar de que el clima es continuo, el mismo puede variar si es que se presenta alguna intervención. Está establecido principalmente, por las expectativas de otras personas, conductas, aptitudes, características, su realidad cultural y sociológica de cada organización. Es un suceso exterior al individuo, el mismo que deba identificarse con un agente el mismo que a su naturaleza brinda aportes.

Es un fenómeno diferente a la tarea, por tanto, pueden visualizarse diversos climas en cada persona que realice una misma tarea. Esto se basa en las características que captan los integrantes de la realidad distinta a la institución (externa). Por ende, sus resultados se muestran de manera fácil, pero al instante de describirlo con palabras puede convertirse en algo complicado. Lo que repercute de manera directa sobre el accionar de las personas de la organización (Brunet, 1987, citado en Viteri, et al. (2021)

El clima institucional viene a ser un elemento importante en el desempeño de los docentes para lograr una excelencia en su trabajo y que los estudiantes se encuentren en un estado de motivación y aprendizaje, logrando así una educación de calidad. Por otro lado, tener conocimiento de la importancia del clima institucional ayuda a los directivos, profesores, administrativos y educandos puedan involucrarse a realizar las diferentes actividades, conocer sus habilidades intra y extra personales (Aguirre, 2022).

Martín (2020) plantea un conjunto de dimensiones los cuales son como guía para el trabajo en las instituciones educativas, estas dimensiones son las siguientes: motivación, confianza, participación y comunicación. Además, afirma sobre el clima institucional en centros educativos estatales como particulares viene a ser un factor definitivo en el sistema de ambas organizaciones.

Asimismo, Viteri, et al. (2021) en base a su modelo incluye diversas variables, por ejemplo, dentro de la dimensión de la comunicación encontramos a la comunicación (traslado de información), rapidez, respeto, aceptación, normas, espacios y horario, ocultar información. Para la dimensión motivación se encuentran la satisfacción, reconocimiento, prestigio y autonomía. En la dimensión confianza solo encontramos a la confianza y sinceridad. Dentro de la dimensión de la participación encontramos a las actividades, participación del profesorado, grupos, equipos de trabajo y la coordinación (Martín, 2000).

En cuanto al desarrollo requerido para esta investigación se considerarán las dimensiones a continuación mencionadas: Comunicación, motivación, confianza y participación.

D1: Comunicación: Esta dimensión es esencial para cualquier tipo de actividad organizada, esto por ser uno de los factores necesarios para que ésta funcione y se desarrolle de manera adecuada. Por ello que una actividad humana se desarrolla mediante la comunicación. De manera que las propias organizaciones, a medida que se han vuelto más complejas y ampliado su radio de actuación, entienden que la comunicación en la empresa constituye un componente importante para su propio crecimiento.

Se produce entre la interacción de dos personas o más, siendo intercambio de información de manera externa e interna, además debe desarrollarse mediante canales abiertos entre todos los niveles organizacionales, la comunicación deberá ser clara, precisa y de manera correcta, manteniendo el respeto entre sus integrantes.

D2: Motivación: Es la razón o el motivo que provoca a todos los miembros de una institución a esforzarse y lograr las metas y objetivos trazados durante un periodo escolar. Además, viene a ser el grado en que se encuentra la plana docente para la realización de sus actividades dentro de la institución. En cuanto los empleados se encuentran productivos y satisfechos dentro del trabajo se deben sentir con mayor compromiso con la institución. La motivación dentro de un ambiente de trabajo no siempre contiene el nivel deseado. sin embargo siempre se puede ver mejoras y poder realizar las acciones 'para alcanzarlo.

D3: Confianza: Es la seguridad que se brinda a una persona, esto viene a generar un ambiente sincero, seguro al entorno de la institución y sus integrantes, fortaleciendo los lazos entre ellos. Siempre que las personas tienen una buena relación, consideran a sus colegas, así mismo sienten comodidad dentro de su entorno laboral, además son mas propensos a alcanzar mejoras en sus resultados. Es decir, el compañerismo que tienen es

un activo que anula el trabajo aislado. Por otro lado fomenta la colaboración entre equipo, potencia el trabajo en grupo, y finalmente el compromiso individual aumenta.

D4: Participación: Se describe como el nivel que tienen los docentes en referencia a participación, estudiantes y la conformación de padres en las diversas actividades que realiza la institución. Esto viene dado con la formación de grupos los cuales son organizados en grupos formales e informales para sus participaciones. La constante participación de los trabajadores es la conexión un equipo posee en su trabajo y el entusiasmo que demuestra. Los empleados responsables con su trabajo se sienten fortalecidos para realizar tareas, es decir aportar nuevas ideas y emprender relaciones sólidas con su equipo de trabajo. Así mismo, conocen por qué su trabajo es importante y se sienten inspirados para asumir desafíos, incluso si eso implica que pueden salir mal.

Según Schiefelbein (1988), citado por (Durán y Páez, 2020), menciona que la calidad educativa viene a estar dada por el rendimiento y la eficiencia, resalta que el rendimiento está vinculado a la repitencia y a la eficiencia en cuanto al menor uso de todos los recursos, obteniendo el mejor y más óptimo resultado de educación. Por tal razón las instituciones deben enfocarse en dos factores principales, el rendimiento y la eficiencia.

Mishra et al. (2020) señala que calidad se constituye mediante una doble conceptualización: Por otro lado, en cuanto a calidad se comprende como una propiedad que es considerado un término neutro, el que no conlleva a ningún juicio de valores y se termina asignando un calificativo a criterio. Al mismo tiempo la valoración llega ya establecida, a través de las palabras “calidad o bueno” y esta misma sería comprendida como igualitario, valoración o cualidad. Por tanto en dicho sentido la palabra calidad es también “neutro”, entonces esta pertenecería a la acción (bien o mal) en cuanto a calificación. Por su parte, calidad se entiende como términos tajantes o como superiores, siendo esto un término muy ambiguo, por lo que se entiende que cada uno puede asignarles significados propios, del mismo modo se podría entender como “bondad”, pero se estaría hablando de calidad como excelencia (Alturki y Yu, 2022). A partir de la opinión en común, la palabra calidad se comprende manera como satisfacción, superioridad y necesidad, así como un buen logro o excelente en referencia a la eficiencia.

La LGE, Ley general de educación (2003) en su artículo número 13, indica que la calidad de educación viene a ser el índice adecuado de instrucciones que deberán tener frente a los retos que se les presente a cada persona dentro de la sociedad y poder aplicar su aprendizaje en su vida cotidiana. Es decir, preparar a los alumnos y de esa manera

puedan enfrentar los retos del ambiente exterior de una manera adecuada y mejor posible, asimismo de formarlos en los diferentes campos como ciencias, cultura, arte, entre otros. (Sutherland et al., 2019).

La calidad educativa supone un ambiente seguro y motivador, en donde está presente un ambiente socio - emocional y dinámico el cual permitiría a los estudiantes poder entablar comunicaciones interpersonales de manera positiva. Además, permite que los profesores puedan estimular en su autonomía a los estudiantes y así se les permita desempeñarse como personas en un ambiente adecuado (Briones, 2017).

Gómez, et al. (2020) refieren que la calidad educativa también viene definida como el nivel óptimo de formación que las personas deben alcanzar para afrontar los retos del mundo, ejercer su ciudadanía y tener un aprendizaje continuo durante su vida. Además, los factores que interactúan para que se pueda alcanzar una calidad educativa con las siguientes: En primer lugar, Se establecen orientaciones generales para el desarrollo del procedimiento educativo, alineadas con objetivos y también principios de educación. Asimismo, se definen currículos básicos de carácter nacional, los cuales mantienen coherencia entre diversas modalidades y distintos niveles dentro del sistema de educación, pero que pueden adaptarse y contextualizarse en los ámbitos regionales, locales y en cada institución educativa; en tercer lugar, la inversión mínima por estudiante que capte la atención de salud, alimentación y suministro de materiales de educación; en cuarto lugar, la formación inicial y que garantiza aptitud de los docentes y demás autoridades educativas; en quinto lugar, la carrera publica administrativa de los docentes, en todos sus niveles referente al sistema de educación actual, el mismo que promueve el buen clima laboral como también el desarrollo profesional; en sexto lugar, el equipamiento, infraestructura, materiales y servicios educativos correspondientes a las obligaciones pedagógicas dentro de cada institución y las misma que se plantean simultáneamente ; en séptimo lugar, la investigación e innovación educativas; y en octavo lugar, la organización institucional y relaciones humanas armoniosas que favorecen el proceso educativo.

En el Proyecto Educativo Nacional (2020), menciona para lograr la existencia de una educación de buena calidad deben estar presentes las siguientes características: en primer lugar, poseer una educación relevante para los estudiantes; en segundo lugar, brindar una educación pertinente; en tercer lugar, el sistema educativo debe ser equitativo; en cuarto lugar, ser eficaz en el logro de sus objetivos; y en quinto lugar, uso eficiente de todos los recursos (MINEDU, 2020).

Gómez, et al. (2020) en su artículo, agrupa a siete características recogidas de un análisis de 54 instituciones tanto privadas como públicas. Dichas características según este autor son: Contar con metas claras, poseer valores compartidos entre sus integrantes, capacidad de aprendizaje, contar con un liderazgo visible del rector, trabajar en equipo, estar en capacitación continua y pertinente, y por último evaluación y medición (Gonzáles, 2015).

De acuerdo a (Ordoñez et.al, 2022) menciona seis características de la calidad educativa. Siendo estas las siguientes: en primer lugar facilitar los recursos personales, organizativos y materiales requeridos por los integrantes de las instituciones; en segundo lugar es que la calidad educativa tiene que ser accesible para todos; en tercer lugar la institución debe promover el cambio e innovación mediante la reflexión compartida sobre la práctica docente y el trabajo en conjunto de sus profesores; en cuarto lugar se debe promover la participación de los alumnos activamente, tanto en el aprendizaje como en la vida dentro de la institución, todo ello bajo los valores para que exista respeto entre todos como personas; en quinto lugar se debe lograr la participación de las familias en las actividades de las instituciones; y por último, en sexto lugar estimular y facilitar el desarrollo y bienestar de los profesores así como de todos los integrantes de la institución educativa (Ordoñez, Humpiri, & Villao, 2022).

Contar con una educación de calidad es fundamental ya que ayuda a mejorar la vida de calidad de los individuos y a contar con un crecimiento sostenible. Por tal razón, la educación de calidad se ha constituido en uno de los objetivos principales de desarrollo sostenible contemplados en la agenda al 2030. De allí su gran importancia de que los niños, jóvenes y demás población estudiantil reciban una educación de calidad que les ayude a enfrentar los obstáculos que nos presenta la vida diaria y en un futuro próximo (Unidas, 2018).

El IPEBA, realizó un diseño de una matriz para la evaluación de la calidad de la gestión educativa cuyo propósito es mejorar a un servicio de calidad en nuestro país. Dicha matriz viene dada por un conjunto de enfoques los cuales son: equidad, intercultural y diversidad, asimismo adiciona los enfoques de pertinencia, eficiencia, relevancia y eficacia (IPEBA, 2013). Además, se propone las siguientes dimensiones:

Equidad: Se refiere a la igualdad de oportunidades para todos los estudiantes, sin tener en cuenta el nivel económico y social, lugar de procedencia, idioma, género o discapacidad que presenten. Asimismo, el Proyecto Educativo Nacional (2020) es la necesidad de lograr que los estudiantes puedan alcanzar los resultados deseados y

esperados con una calidad lo suficientemente buena al final de la Educación Básica (MINEDU, Proyecto Educativo Nacional - PEN 2036, 2020). Sin pretexto, la equidad de género en las empresas debe ser para ellas una premisa básica. Esto significa que en los centros laborales debe haber igualdad entre hombres y mujeres, considerando las necesidades y oportunidades de cada uno.

Relevancia: Es el poder brindar a los estudiantes aprendizajes significativos que puedan responder a los problemas de la sociedad y que contribuyan al desarrollo personal de cada uno de ellos, por tanto, la educación viene a ser relevante si la enseñanza está en relación al contexto social y cultural en la que se encuentran los estudiantes.

Eficiencia: Se refiere a todos los recursos que se emplean para la obtención de resultados, siendo una cualidad o virtud la misma que se debe poner en práctica para permitir alcanzar con éxitos los objetivos, propósitos y metas que se plantearon por parte de las instituciones y organizaciones; por ende, significa "realizar de manera adecuada las cosas", quiere decir, que no tiene relevancia de lo que se haga, centrarse en el correcto uso de recursos. Lo mismo que se trata de lograr obtener resultados que contengan la menor cantidad accesible de dinero y tiempo, o tratar de obtener resultados ascendentes a ello con la misma cantidad de recursos.

Eficacia: Relacionado con el logro de los objetivos de las instituciones y con las actividades que nos permitan alcanzar las metas de la mejor manera; lo que quiere dar a conocer es que, se debe permitir hacer lo que se deba para poder alcanzar aquellos objetivos planteados. Por lo mismo que se pretende determinar, entre todas las direcciones posibles, cual se deba buscar y guiar los diversos medios para obtener resultados. El ser eficaz en los negocios conlleva a direccionar y gestionar los esfuerzos dirigidos hacia metas que contemplan sentido y permitan la supervivencia y crecimiento de una institución.

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo

Para esta investigación tiene a bien considerarse perteneciente a un enfoque cuantitativo. El enfoque cuantitativo se utilizará en la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías (Hernández, et al 2018).

Esta investigación en cuanto a su tipo, corresponderá a descriptivo - correlacional, Vara (2020) refiere que las investigaciones descriptivas - correlaciones se aplican cuando existe más de dos relaciones de conceptos en variables. Con el propósito de realizar investigaciones correlacionales es vital medir/registrar como primer punto cada variable pero por separado.

Cuenta con un diseño no experimental-Transversal, de acuerdo a Hernández et al. (2018) señalan que la investigación no experimental se realiza sin la necesidad de manipular la variable de manera deliberada y solo de ser necesario solo si se observan fenómenos dentro de su ambiente natural para ser analizados.

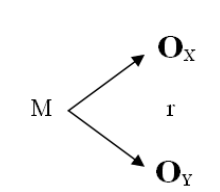
2.2. Diseño de investigación

Los diseños transeccionales (transversales), son investigaciones que recopilan datos en un momento único Hernández, et al. (2018). El diseño concuerda y corresponde con una investigación no experimental debido a que el autor o investigador no intervino para generar algún cambio y/o alteraciones en el comportamiento de ambas variables, solo tuvo un papel de observador, en su estado natural.

Es orientado a demostrar la relación entre la variable Calidad Educativa y la variable Clima Institucional, además, debido al tiempo y otros factores, la recopilación de información se realizó de manera única y en un solo momento, empleando un diseño transversal.

El diseño de la investigación se muestra en la siguiente figura:

Interpretación:



M = Muestra

O_X = Variable Independiente: Clima institucional

r = Coeficiente de relación entre variables

O_Y = Variables Dependiente: Calidad educativa

2.3. Población y muestra

La población, se considera a un determinado grupo de objetos o seres vivientes a los mismos que se objeta llegar a identificarlos para que ellos mismos formen parte de una investigación en curso o desarrollo. El mundo o universo, entendido como población, puede estar conformado por distintos elementos como personas o individuos, animales, registros médicos, nacimientos, accidentes de tránsito y muestras de laboratorio, etc. (Hernández, et al., 2018).

La investigación estuvo compuesta por un total de 52 participantes considerado como población, siendo todos ellos docentes de la Red Educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc - Bambamarca.

Tabla 1

Distribución de la población de la red educativa Frutillo, Hualgayoc, Bambamarca 2024

Docentes	Población	Muestra
Docentes E. Inicial	13	13
Docentes E. Primaria	28	28
Docentes E. Secundaria	11	11
TOTAL	52	52

Nota: Entrevista a encargados de la UGEL Hualgayoc - Bambamarca

Las técnicas de muestreo probabilístico permiten determinar la probabilidad que presenta cada individuo de acuerdo a la población la misma que de manera aleatoria puede ser incluida en la muestra, esto conlleva a que los participantes que conforman dicha población estipulada tengan igualdad en posibilidades de ser elegidos, Es decir la probabilidad de que un individuo “X” sea seleccionado es independiente de la viabilidad que tienen los demás integrantes de dicha población (Otzen y Manterola, 2017).

En el presente trabajo de investigación, la muestra se obtuvo de la misma cantidad de los docentes que laboran en la Red Educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc – Bambamarca, siendo el resultado un total de 52 docentes tanto de nivel inicial, primaria y secundaria, el muestreo se hizo a criterio del investigador y se tomó una población muestral.

Respecto a los criterios de inclusión se tuvo en cuenta a los docentes que laboran y a los criterios de exclusión se procedió a excluir a aquellos docentes que cuentan con licencia sin goce de haber en la UGEL Hualgayoc – Bambamarca periodo 2024.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

En el desarrollar de este estudio optamos por recurrir a una encuesta como herramienta principal para la recopilación de información. los datos correspondientes y necesarios, en cuanto a la variable V1 así mismo para V2, esta encuesta se realizó de manera virtual a través de un formulario que se realizó con las herramientas de Google. Además, la encuesta se realizó a todos los docentes de la Red de Frutillo teniendo como contenido un banco de preguntas acerca del clima institucional y calidad educativa.

Las preguntas tienen como objetivo describir el nivel de clima institucional y calidad educativa, para la primera variable se cuenta con 22 preguntas en las dimensiones: Comunicación (del 1 al 6); Motivación (del 7 al 12); Confianza (del 13 al 16) y Participación del (17 al 22) con alternativas de respuesta organizadas en una escala de tipo ordinal, tipo Likert: nunca (1), a veces (2), siempre (3).

Para la segunda variable, al igual que para la primera se cuenta con 16 preguntas en las dimensiones: Relevancia (del 1 al 4); Equidad (del 5 al 8); Eficiencia (del 9 al 12); Eficacia (del 13 al 16) como alternativas de respuestas con escala ordinal, tipo Likert: nunca (1), a veces (2), siempre (3).

Respecto a la validación fueron realizados por profesionales conocedores: Mg. Ruiz Espinoza, Moisés Deelvis; Mg. Ibáñez Gutiérrez, Gonzalo y Córdova Neri, Santos Leonila; especialistas en Educación Secundaria. Se evaluó la confiabilidad en base a el Alfa de Cronbach, como datos obtenidos de resultados fueron superiores a 0.912 para el primer cuestionario y con un coeficiente Alpha de Cronbach de 0.953, el cual demuestra que los instrumentos usados durante la investigación son confiables, para generar confiabilidad en los instrumentos.

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Como herramienta estadística se utilizó la T de Student, como primer paso se procedió con el diseño

para analizar las diferencias existentes de dos muestras pequeñas e independientes que presenten distribución normal y homogeneidad referente a sus varianzas (Sánchez Turcios, 2015).

En cuanto a la determinación del grado de relación tomará en consideración el coeficiente de correlación en base a los datos alcanzados en la prueba de normalidad

realizada de Shapiro Wilk de la estadística descriptiva por tanto se utilizó la distribución de frecuencias, medidas de tendencia central y medidas de variabilidad, de la estadística inferencial utilizaremos la prueba de hipótesis.

2.6. Aspectos éticos en investigación

Se garantiza originalidad de los resultados obtenidos y plasmados en la presente investigación, asegurando que el trabajo no es plagiado ni copiado, así como también se respeta y valora el aporte de investigaciones utilizadas como antecedentes por lo que se cita al autor de manera adecuada, reconociendo su contribución al desarrollo de dicha investigación.

Por otro lado, se respeta la privacidad de los miembros de la red educativa y se consideró como población para la elaboración de esta investigación en curso, por lo que se asegura que cada información personal no será divulgada sin su consentimiento y serán tratados de manera confidencial.

Durante el desarrollo de la presente investigación no existió discriminación alguna hacia los integrantes que conforman la muestra, por lo que resalta que prima el respeto y buen trato a cualquier individuo que participó en dicha investigación, tratando que no afecte de forma negativa a ningún participante.

En la tabla 3 y figura 2 se muestra que la calidad educativa en la red educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc Bambamarca 2024, es de nivel alto con un 65%, medio en un 29% y bajo en un 6%. Por tanto, se determinó un nivel de calidad educativa positivo, pero aun así existe un porcentaje el cual requiere mejoras.

III. RESULTADOS

Tabla 2

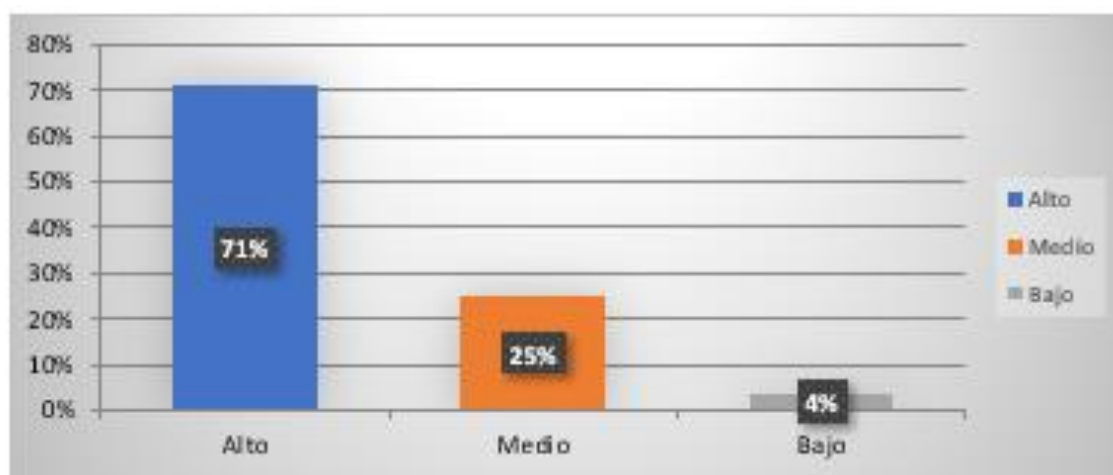
Clima institucional en la red educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc – Bambamarca.

Nivel	n	%
Alto	37	71%
Medio	13	25%
Bajo	2	4%
Total	52	100%

Nota: Datos sustraídos a partir de la ejecución de la encuesta aplicada a la red educativa frutillo de la UGEL Hualgayoc - Bambamarca 2024.

Figura 1

Clima institucional en la red educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc – Bambamarca.



Nota: La presente figura representa de manera gráfica los datos obtenidos y mostrados en la tabla 2.

La Tabla 2 y Figura 1 se logra determinar que el nivel de clima institucional en la red educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc - Bambamarca durante el año 2024 predomina una tendencia favorable. En específico donde, el 71% de los docentes percibe un clima institucional alto, mientras que un 25% lo considera de nivel medio y solo un 4% lo califica como bajo. Estos resultados reflejan un entorno institucional predominantemente positivo, aunque aún existen áreas de mejora para fortalecer la percepción y las condiciones laborales de los docentes.

Tabla 3

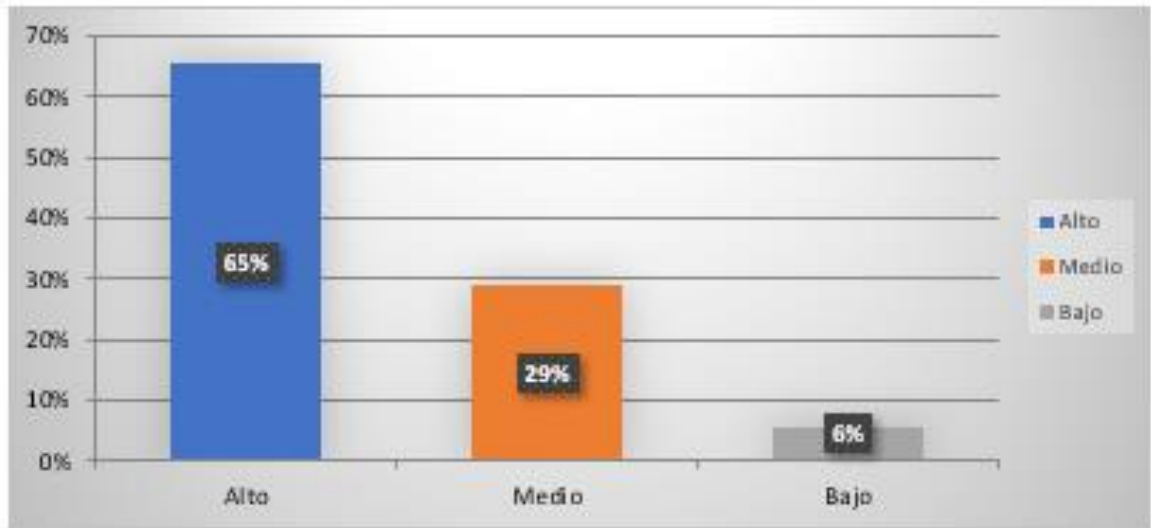
Calidad educativa en la red educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc – Bambamarca.

Nivel	n	%
Alto	34	65%
Medio	15	29%
Bajo	3	6%
Total	52	100%

Nota. Datos extraídos de la aplicación de la encuesta aplicada a la red educativa frutillo de la UGEL Hualgayoc Bambamarca 2024.

Figura 2

Calidad educativa en la red educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc – Bambamarca.



Nota: La presente figura representa de manera gráfica los datos obtenidos y mostrados en la tabla 3.

En la tabla 3 y figura 2 se muestra que la calidad educativa en la red educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc Bambamarca 2024, es de nivel alto con un 65%, medio en un 29% y bajo en un 6%. Por tanto, se determinó un nivel de calidad educativa positivo, pero aun así existe un porcentaje el cual requiere mejoras.

Tabla 4

Relación de la variable clima institucional y comunicación como su dimensión y la calidad educativa en la red educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc - Bambamarca.

			Comunicación	Calidad educativa
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1	,741**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	52	52
	Calidad educativa	Coefficiente de correlación	,741**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	52	52

Nota: La tabla muestra una relación estadística significativa al nivel de 0,01 (bilateral).

La tabla 4 muestra que, la relación entre el clima institucional y comunicación como dimensión y la calidad educativa en la red educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc – Bambamarca 2024 es directa y significativa siendo el coeficiente de correlación de ,741 y una significancia de ,000. Por lo que se dice que, si hay una mejor comunicación, mejor será la calidad educativa.

Tabla 5

Relación entre la motivación, como dimensión del clima institucional y calidad educativa en una red educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc–Bambamarca.

			Motivación	Calidad educativa
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1	,802**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	52	52
	Calidad educativa	Coefficiente de correlación	,802**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	52	52

Nota: La correlación es estadísticamente significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 5 muestra que, la relación de clima institucional motivación como su dimensión y la calidad educativa en la red educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc – Bambamarca 2024 es directa y significativa siendo el coeficiente de correlación de ,802 y una significancia de ,000. Por lo que se dice que, si hay una mejor motivación, mejor será la calidad educativa.

Tabla 6

Relación entre el clima institucional y confianza como su dimensión confianza y la calidad en la red educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc – Bambamarca.

			Confianza	Calidad educativa
Rho de Spearman	Confianza	Coefficiente de correlación	1	,715**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	52	52
	Calidad educativa	Coefficiente de correlación	,715**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	52	52

Nota: Estadísticamente la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 6 determina que, la relación entre el clima institucional en su dimensión confianza y la calidad educativa en la red educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc – Bambamarca 2024 es directa y significativa siendo el coeficiente de correlación de ,715 y una significancia de ,000. Por lo que se dice que, si hay una mejor confianza, mejor será la calidad educativa.

Tabla 7

Relación entre participación como dimensión y el clima institucional y la calidad educativa en la red educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc – Bambamarca.

			Participación	Calidad educativa
Rho de Spearman	Participación	Coefficiente de correlación	1	,734**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	52	52
	Calidad educativa	Coefficiente de correlación	,734**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	52	52

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 7 muestra que, la relación entre el clima institucional en su dimensión participación y la calidad educativa en la red educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc – Bambamarca 2024 es directa y significativa siendo el coeficiente de correlación de ,734

y una significancia de ,000. Por lo que se dice que, si hay una mejor participación, mejor será la calidad educativa.

Tabla 8

Relación entre el clima institucional y la calidad educativa en la red educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc – Bambamarca.

			Clima institucional	Calidad educativa
Rho de Spearman	Clima institucional	Coefficiente de correlación	1	,793**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	52	52
	Calidad educativa	Coefficiente de correlación	,793**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	52	52

Nota: Estadísticamente la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 8 relata que, la relación entre las variables clima institucional y calidad educativa de la red educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc – Bambamarca 2024 es directa y significativa siendo el coeficiente de correlación de ,793 y una significancia de ,000. Por lo que se dice que, si hay mejor clima institucional, mejor será la calidad educativa.

De igual manera, en esta sección se presentan las hipótesis planteadas en el estudio, a partir de los resultados obtenidos. El análisis busca determinar la validez de las suposiciones iniciales a la luz de los datos recopilados, permitiendo así extraer conclusiones fundamentadas sobre los objetivos de la investigación.

Hipótesis específicas

Tabla 9

Prueba de Hipótesis Específica: Comunicación y calidad educativa

Variables	Coef. de Spearman (Rho)	p-valor	Decisión
Comunicación - Calidad Educativa	0.741	0	Se acepta Hi

Nota: Nivel de significancia: 0.05. El coeficiente de Spearman indica una correlación positiva alta entre la comunicación y la calidad educativa.

De la tabla 9, se determina que $p < 0.01$, por lo tanto, se acepta Hi. La dimensión comunicación se relaciona significativamente con la calidad educativa en los docentes de la red educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc Bambamarca 2024.

Tabla 10

Prueba de Hipótesis Específica: Motivación y Calidad Educativa

Variables	Coef. de Spearman (Rho)	p-valor	Decisión
Motivación - Calidad Educativa	0.802	0	Se acepta Hi

Nota: El coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0.802$) indica una correlación positiva alta entre la motivación y la calidad educativa.

De la tabla 10 se determina que, $p < 0.01$, por lo tanto, se acepta Hi. La dimensión motivación se relaciona significativamente y de forma positiva con la calidad educativa en los docentes de la red educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc Bambamarca 2024.

Tabla 11

Prueba de Hipótesis específica: confianza y calidad educativa

Variables	Coef. de Spearman (Rho)	p-valor	Decisión
Confianza - Calidad Educativa	0.715	0	Se acepta Hi

Nota: El coeficiente de correlación de Spearman es de 0.715 indica una correlación positiva alta.

De la tabla 11 se determina que $p < 0.01$, por lo tanto, se acepta H_i . La dimensión confianza se relaciona significativamente con la calidad educativa en los docentes de la red educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc Bambamarca 2024.

Tabla 12

Prueba de Hipótesis Específica: Participación y Calidad Educativa

Variables	Coef. de Spearman (Rho)	p-valor	Decisión
Participación - Calidad Educativa	0.734	0	Se acepta H_i

Nota: El coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0.734$) indica una correlación positiva alta entre la participación y la calidad educativa.

De la tabla 12 se determina que, $p < 0.01$, por lo tanto, se acepta H_i . La dimensión participación se relaciona significativamente y de forma positiva con la calidad educativa en los docentes de la red educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc Bambamarca 2024.

Tabla 13

Prueba de Hipótesis General: Clima Institucional y Calidad Educativa

Variables	Coef. de Spearman (Rho)	p-valor	Decisión
Clima Institucional - Calidad Educativa	0.793	0	Se acepta H_i

Nota: El coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0.793$) indica una correlación positiva alta entre el clima institucional y la calidad educativa

De la tabla 13 se determina que $p < 0.01$, por lo tanto, se rechaza H_0 y se acepta H_i . El clima institucional se relaciona significativamente y de forma positiva con la calidad educativa en los docentes de la red educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc Bambamarca 2024.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados de la presente investigación muestran que el clima institucional en la muestra estudiada presenta una valoración mayoritaria en nivel alto (71%), lo cual coincide con niveles similares reportados en anteriores estudios como el de Noga (2022), quien resalta la importancia del clima institucional favorable para la mejora de los resultados de aprendizaje.

Asimismo, el nivel de calidad educativa también se evaluó mayoritariamente como alto (65%), alineándose con lo señalado por Salvatierra y Sánchez (2023) en su investigación acerca de la relación de clima institucional y la calidad educativa en instituciones limeñas, donde se evidenció que un buen clima favorece la calidad del proceso educativo.

Los coeficientes de correlación de Spearman indican asociaciones significativas y positivas en relación a (comunicación, motivación, confianza y participación), siendo las mismas dimensiones de clima institucional y la calidad educativa, con valores altos que oscilan entre 0.715 y 0.802, siendo la motivación la dimensión con la correlación más fuerte ($\rho=0.802$). Esto confirma la hipótesis de que un clima institucional saludable y motivador contribuye directamente a mejorar la calidad educativa, hallazgo que está en línea con lo reportado por Zakariya (2020), quien encontró que la calidad docente y la aceptación laboral, influidas por el clima institucional, afectan el desempeño educativo.

El coeficiente global entre clima institucional y calidad educativa ($\rho=0.793$) reafirma esta relación positiva y significativa, apoyando también las conclusiones de Bacón y Kearney (2020), quienes señalan que los factores contextuales organizacionales impactan favorablemente en variables educativas como la asistencia y el rendimiento.

Por otra parte, los resultados complementan lo expuesto en las tesis de Bravo (2020) y Solorzano (2023), donde se resalta la influencia del clima organizacional en el desempeño docente y, en consecuencia, en la calidad educativa. Asimismo, estudios como los de Chuquihuanca et al. (2021) resaltan la importancia del liderazgo pedagógico, que se relaciona estrechamente con un clima institucional positivo, para mejorar la calidad educativa en el contexto peruano.

Finalmente, la revisión bibliográfica de Aguirre (2022) subraya que el clima institucional es un constructo multidimensional que afecta múltiples aspectos organizativos y pedagógicos, lo que coincide con los resultados de la presente investigación, que muestran la relevancia de factores como la comunicación, la motivación, la confianza y la participación para fortalecer la calidad educativa.

V. CONCLUSIONES

1. En conclusión, clima institucional y la calidad educativa guardan relación estadísticamente directa, positiva y significativa, así mismo presentan un coeficiente de correlación elevado ($r = 0.793$, $p = 0.000$). Esto demuestra que a mayor fortalecimiento del clima organizacional, mejor será el nivel de calidad educativa percibido por los docentes.
2. Se determina que el 71% de los docentes percibe un clima institucional favorable, mientras que un 25% lo ubica en nivel medio y un 4% en nivel bajo. Aunque la percepción es mayoritariamente positiva, existe un sector que no encuentra condiciones óptimas.
3. Se evidencia que la calidad educativa es considerada alta por el 65% de los docentes, media por el 29% y baja por el 6%. Esto refleja un panorama positivo, aunque aún existen áreas con margen de mejora.
4. Se demuestra que la dimensión de comunicación presenta una correlación estadísticamente significativa con la calidad educativa ($r = 0.741$, $p = 0.000$). Indicando que una comunicación fluida y efectiva repercute directamente en el logro de mejores resultados educativos.
5. Se ha comprobado que la motivación es la dimensión con mayor correlación respecto a la calidad educativa ($r = 0.802$, $p = 0.000$). Un docente motivado muestra mayor compromiso y eficacia durante el procedimiento de enseñanza - aprendizaje.
6. Se comprueba que la confianza también se relaciona significativamente con la calidad educativa ($r = 0.715$, $p = 0.000$). Un entorno basado en la confianza fortalece la cooperación, la seguridad profesional y el rendimiento docente.
7. Se concluye además que la participación de los docentes mantiene una relación positiva con la calidad educativa ($r = 0.734$, $p = 0.000$). La implicación activa en decisiones y actividades académicas favorece directamente los logros institucionales.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la institución consolidar políticas y estrategias de gestión que fortalezcan el clima institucional, promoviendo una cultura de respeto, colaboración y motivación docente.
2. Es fundamental implementar espacios de retroalimentación y diálogo dentro de la institución, que permitan identificar las causas de percepciones medias o bajas, como propósito planteamientos de mejoras orientados a la satisfacción laboral.
3. Resulta conveniente reforzar los programas de capacitación y actualización docente, así como fortalecer la disponibilidad de recursos pedagógicos, de tal forma que se garantice mejoras continuas y uniforme en la calidad educativa de toda la red.
4. Conviene implementar en la institución educativa canales de comunicación claros, accesibles y permanentes, además de fomentar reuniones periódicas de coordinación, que faciliten el intercambio de ideas entre docentes y directivos.
5. Es preciso fortalecer programas de reconocimiento y estímulo para los docentes, tales como incentivos académicos, certificaciones y acciones de integración, que permitan a elevar los niveles de motivación en la comunidad educativa.
6. Resulta oportuno promover dentro de la institución un ambiente de transparencia y respeto, en el que se garantice la igualdad de oportunidades y se incentive la construcción de vínculos sólidos de confianza entre directivos y docentes.
7. Se aconseja poner en práctica una gestión participativa, creando comités o equipos de trabajo que integren a los docentes en la planificación, ejecución y evaluación de las acciones institucionales, garantizando así un sentido de pertenencia y compromiso.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, T. L. (febrero de 2022). Clima institucional: una revision bibliográfica. *Ciencia Latina*, 1280 - 1290.
- Alcover, d. l., Moriano, L. J., Osca, S. A., & Topa, C. G. (2012). *Psicología del Trabajo*. España: Librería UNED.
- Álvarez, M. R. (2017). *Influencia del clima institucional en la calidad del servicio educativo de la Institución Educativa Ramón Castilla N° 063, Cajamarca*. Cajamarca: I.E.I N 063. .
- Álvarez, V. F. (2017). *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*. Colombia: Universiad de Antioquía.
- Álvaro, d. l. (2020). *La gestión escolar y la calidad educativa en las instituciones educativas de nivel basico elemental de la Parroquia Cumbe*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Baltodano, L. Y. (2019). *Clima Institucional y su relación con la calidad educativa en la Institución Educativa N° 80869-Conache, 2019*. Trujillo: Universidad Césa Vallejo.
- Borrero Forero, O. (2020). Análisis del nivel de calidad educativo en Colombia, a partir de los resultados de las pruebas PISA en el periodo 2012-2018. sitory.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/35718/BorreroForeroOswaldoFarid2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bravo Contreras, E. (2020). Clima Organizacional y su incidencia en la calidad educativa. <http://161.132.207.135/handle/20.500.12969/3183>
- Briones, Á. M. (2017). Influencia del clima institucional en la calidad del servicio educativo de la Institucion Educativa Ramón Castilla N° 063, Cajamarca. *Revista Perspectiva*, 27-33.
- Brunet, L. (1987). *Clima de trabajo en las organizaciones*. Mexico: Editorial Trillas.
- Bustamante, R. P. (2019). *Calidad educativa y el Clima institucional en la I.E.I "Stella Maris"*. Lima: Universidad San Martin de Porres.
- Cajas, A. M., & Villalobos, V. M. (2021). *Clima institucional y calidad educativa en docentes de una institucion educativa de Trujillo*. Trujillo: Universidad Católica de Trujillo.

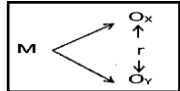
- Coya, H. H. (29 de Junio de 2003). Normas Legales , Ley N° 28044 - Ley General de Educación. *El Peruano*, págs. 248943 - 248974.
- Durán, C. C., & Páez, Q. D. (2020). *Una mirada sobre la calidad en educacion superior. Conceptos y reflexiones*. Colombia: SELLO. <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://redipe.org/wp-content/uploads/2020/10/Libro-una-mirada-sobre-la-calidad-en-educacion-superior.pdf&ved=2ahUKEwjBxPiVkomFAxVXPbkGHajACa4QFnoECA8QAQ&usg=AOvVaw08btbvh5zBReX-LJg0lgFi>
- Enciso Cahuapaza, J. (2020). Clima institucional y desempeño de docentes en onstituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Punno. *Nawparisun*, 69-74.
- García Gutiérrez , R., Huaman De La Cruz, D., & Tacilla Atalaya, J. (2022). Una revisión sistemática de la calidad educativa virtual en Perú. <https://revistatribunal.org/index.php/tribunal/article/view/61/51>
- García, D. M., & Pinchi, R. W. (2019). Clima institucional y calidad educativa en las Instituciones Educativas N° 80005 y N° 80077 de Educación Primaria de Trujillo. *Ciencia y Tecnología*, 67 - 74.
- Gonzáles, V. H. (2015). Las siete características de una institución de calidad. *Revista Educación y Calidad*, 68 - 75. <https://doi.org/10.36737/01230425.n5.231>
- IPEBA, I. P. (2013). *¿Qué y cómo evaluamos la gestión de la institución educativa?* Lima: Burcon Impresores y Derivados SAC - Biblioteca Nacional del Perú.
- Lora Loza, M., Loza Fernandez, W., Mucha Hospinal, L., & Hernández Angulo , J. (2022). Percepción del estudiante de secundaria sobre desempeño docente y calidad educativa en tiempos COVID-19, Puno-Perú. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8598039>
- Martín, B. M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden . *Educación* , 103 - 117.
- Medina, M. A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzman*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Meza, A. L. (2019). *El clima institucional y su relacion con la calidad del servicio educativo en la Institucion Educativa N° 20091 San Martin de Porres*. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

- MINEDU. (2003). *Educación: Calidad y Equidad - Reglamentación de la Ley General de Educación N° 28044*. Lima: Ministerio de Educación - Área de imprenta. Retrieved 04 de Junio de 2022, from <http://www.minedu.gob.pe/normatividad/reglamentos/EducacionCalidadyEquidad.pdf>
- MINEDU. (2009). *Aprendiendo a resolver conflictos en las Instituciones Educativas*. Lima: Quad graphics Perú S.A.
- MINEDU. (2014). *Marco de buen desempeño del directivo*. Lima: Ministerio de Educación del Perú.
- MINEDU. (2017). *Participación y clima institucional*. Lima: Ministerio de Educación.
- MINEDU. (2020). *Proyecto Educativo Nacional - PEN 2036*. Lima: Consejo Nacional de Educación - Perú.
- More, E. R., & Morey, G. M. (2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, 25.
- Ojeda, H. J. (2013). Organizational Climate in Primary Education Institutions. *Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 25.
- Ordoñez, P. A., Humpiri, N. J., & Villao, V. R. (2022). ¿Cómo generar calidad de gestión docentes en las universidades públicas? *AlfaPublicaciones*, 188 - 207.
- Orozco Inca, E., Jaya Escobar, A., Ramos Azcuy, F., & Guerra Breña, R. (2020). Retos a la gestión de la calidad en las instituciones de educación superior en Ecuador. <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v34n2/1561-2902-ems-34-02-e2268.pdf>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037
- Perez, Z. C. (2021). *Clima institucional y desempeño laboral en docentes de la Red Maestros Innovadores de la Calidad Educativa Rural*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Quiliche, B. L. (2019). *Clima Institucional y su relación con la calidad educativa en la Institución Educativa N° 80869 - Conache*. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Ramírez Agurto, J. N., & Tesén Arroyo, J. (2022). Las relaciones interpersonales y la calidad educativa. *Tecno Humanismo*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8356012>

- Ramirez Agurto, J., & Tesen Arroyo, J. (2022). Las relaciones interpersonales y la calidad educativa. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8356012>
- Reyes Soria, J. I., & Moreno Heredia, A. J. (2019). Estrategias de liderazgo transformacional, para mejorar el clima institucional del nivel secundario en la IE N° 2086 “Perú-Holanda, localidad de Collique, distrito de Comas, Lima - 2018. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8371/BC-4770%20REYES%20SORIA.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Sánchez Turcios, R. (2015). t-Student. Usos y abusos. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-21982015000100009
- Unidas, N. (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Santiago: CEPAL - Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Vera Rojas, J., Alanya Beltran, J., & Menacho Vargas, I. (2021). Gestión directiva y clima organizacional en las Instituciones Educativas de América Latina. <https://journalbusinesses.com/index.php/revista/article/view/206/527>
- Vera, C. M. (2022). *Clima organizacional y desempeño docente de la Institución Educativa 16894, San Ignacio*. Chiclayo: Universidad César Vallejo .

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO	FORMULACION DEL PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA FRUTILLO DE LA UGEL HUALGAYOC BAMBAMARCA 2024	Problema general: ¿Cuál es la relación entre clima institucional y calidad educativa en los docentes de la red educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc Bambamarca 2024? Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel actual del clima institucional en los docentes de la red educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc Bambamarca 2024? ¿Cuál es el nivel actual de calidad educativa en los docentes de la red educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc Bambamarca 2024? ¿Cuál es la relación entre la dimensión comunicación y calidad educativa en los docentes de la red educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc Bambamarca 2024? ¿Cuál es la relación entre la dimensión motivación y calidad educativa en los docentes de la red educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc Bambamarca 2024? ¿Cuál es la relación entre la dimensión confianza y calidad educativa en los docentes de la red educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc Bambamarca 2024? ¿Cuál es la relación entre la dimensión participación y calidad educativa en los docentes de la red educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc Bambamarca 2024?	Hipótesis general: - Hi: Existe relación positiva entre clima institucional y calidad educativa en los docentes de la red educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc Bambamarca 2024. - Ho: No existe relación positiva entre clima institucional y calidad educativa en los docentes de la red educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc Bambamarca 2024. Hipótesis específicas: - Existe relación significativa entre la dimensión comunicación y calidad educativa en los docentes de la red educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc Bambamarca 2024 - Existe relación significativa entre la dimensión motivación y calidad educativa en los docentes de la red educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc Bambamarca 2024 - Existe relación significativa entre la dimensión confianza y calidad educativa en los docentes de la red educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc Bambamarca 2024 - Existe relación significativa entre la dimensión participación y calidad educativa en los docentes de la red educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc Bambamarca 2024.	Objetivo general: Determinar la relación entre clima institucional y calidad educativa en los docentes de la red educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc Bambamarca 2024 Objetivos específicos: - Identificar el nivel actual del clima institucional de los docentes en la red educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc Bambamarca 2024. - Identificar el nivel actual sobre la calidad educativa de los docentes en la red educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc Bambamarca 2024. - Determinar la relación entre la dimensión comunicación y calidad educativa en los docentes de la red educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc Bambamarca 2024. - Determinar la relación entre la dimensión motivación y calidad educativa en los docentes de la red educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc Bambamarca 2024. - Determinar la relación entre la dimensión confianza y calidad educativa en los docentes de la red educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc Bambamarca 2024. - Determinar la relación entre la dimensión participación y calidad educativa en los docentes de la red educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc Bambamarca 2024.	V1: Clima institucional V2: Calidad educativa	V1; - Comunicación - Motivación - Confianza - Participación V2: - Relevancia - Equidad - Eficiencia - Eficacia	Tipo: Cuantitativo Método: Hipotético deductivo Diseño: Descriptivo, correlacional no experimental, transversal  Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Métodos de Análisis de investigación: Coefficiente de Pearson, muestro por conveniencia, alfa de Cronbach

Anexo 2: Cuadro de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
V1 Clima institucional	El clima institucional es un aspecto importante que deben tener las instituciones educativas para establecer condiciones aceptables y seguras en relación a la convivencia que deben tener los estudiantes, docentes y demás integrantes de una institución. Además, se refiere a la manera que se forma o construyen las relaciones interpersonales dentro de la institución (Álvarez M. R., 2017).	Se medirá a través de un cuestionario con la escala Likert conteniendo sus 4 dimensiones y con un total de 22 ítems. Siendo su escala de medición la siguiente: • Nunca • A veces • Siempre	Comunicación	Fluides Rapidez Respeto	1-2 3-4 5-6	Cuestionario	Ordinal
			Motivación	Satisfacción Reconocimiento Autonomía	7-8 9-10 11-12		
			Confianza	Sinceridad Credibilidad	13-14 15-16		
			Participación	Actividades Reuniones colegiadas Equipo de trabajo	17 18-19 20 21-22		
V2 Calidad educativa	De acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española (RAE), la palabra calidad deriva del latín “qualitas” y su significado tiene varias acepciones “Propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo, que permite juzgar su valor”; asimismo, señala, que la buena calidad se refiere a la “superioridad o excelencia” (RAE, 2020, s.p.).	Se medirá a través de una prueba objetiva con la escala Likert conteniendo sus 4 dimensiones y con un total de ítems de 16. Siendo su escala de medición la siguiente: • Nunca • A veces • Siempre	Relevancia	Monitoreo oportuno Promover la formación académica	1-2 3-4		
			Equidad	Fomentar valores éticos Cooperación entre docentes	4-6 7-8		
			eficiencia	Metas establecidas Organización institucional	9-10 11-12		
			Eficacia	Administración de recursos Asignación de recursos	13-14 15-16		

Anexo 3: Instrumentos de recolección de la información

Cuestionario sobre clima institucional

Estimado (a) docente:

INSTRUCCIONES: El presente cuestionario tiene por finalidad conocer la opinión del docente acerca del clima institucional que se da dentro de la Red Frutillo de la UGEL Hualgayoc - Bambamarca. Para ello se le recomienda contestar las siguientes preguntas y contestar según su criterio relacionado con la variable. Se le solicita brindar una respuesta sincera al respecto. Luego de leer detenidamente cada afirmación, marque la alternativa que refleje su punto de vista, considerando el siguiente criterio:

1. Nunca
2. A veces
3. Siempre

Nº	Preguntas	1	2	3
	Dimensión: comunicación			
1	Existe claridad y sencillas en la comunicación entre las personas directivo y la plana docente.			
2	Se practica la comunicación asertiva entre los agentes de la comunidad educativa.			
3	Se transmite de manera oportuna la información en la institución educativa			
4	Consideras adecuada la rapidez en el traslado de la información dentro de la institución educativa			
5	Consideras que existe respeto al momento de opinar los docentes de la institución educativa			
6	Cree usted que la institución tiene como pilar el respeto hacia los docentes y estudiantes			
	Dimensión: motivación			
7	Existe una satisfacción al momento de laborar dentro de la institución educativa			
8	Cree usted que tiene un alto nivel de aceptación dentro de la institución educativa			
9	Se evidencia el reconocimiento del trabajo que los docentes realizan en el plantel escolar.			

10	Se busca la autonomía, las metas personales y el entusiasmo.			
11	Considera que la institución educativa goza de cierta autonomía			
12	Estimulan el grupo hacia la acción y supervisar que se persigan los objetivos.			
	Dimensión: confianza			
13	Considera que existe un alto grado de sinceridad dentro de la plana docente de la institución educativa			
14	Crece la sinergia al trabajar juntos y se obtienen mejores resultados que con el trabajo individual.			
15	Existe credibilidad al momento del traslado de información entre los docentes de la institución educativa.			
16	Evalúa la situación, detectar los errores y poner en común las ideas de todos los integrantes del grupo, para corregirlos cuanto antes y de la manera más eficaz.			
	Dimensión: participación			
17	Existe una participación activa por parte de los docentes en las actividades programadas.			
18	Se promueve la participación de los docentes dentro de la institución educativa			
19	Se programa reuniones colegiadas periódicamente			
20	Se cuenta con la mayoría de los docentes en las reuniones colegiadas.			
21	Se constituyen los equipos de trabajo teniendo en cuenta cierto criterios			
22	Se cumple de manera responsable las acciones asignadas a cada equipo de trabajo.			

Cuestionario sobre la calidad educativa

Estimado (a) docente:

INSTRUCCIONES: El presente cuestionario tiene por finalidad conocer la opinión del docente acerca de la calidad educativa que se da dentro de la Red Frutillo de la UGEL Hualgayoc - Bambamarca. Para ello se le recomienda contestar las siguientes preguntas y contestar según su criterio relacionado con la variable. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, seleccione la respuesta que corresponda a su opinión; en base al siguiente criterio:

1. Nunca
2. A veces
3. Siempre

Nº	Preguntas	1	2	3
	Dimensión: relevancia			
1	El director socializa acciones académicas a su plana docente.			
2	Contribuyo a la relevancia de la educación que reciben los niños y las niñas es un mayor logro de aprendizajes y del desarrollo de habilidades y confianza en sí mismos			
3	Se fomenta la formación académica para todos los docentes de la institución.			
4	Contribuyo como docente al logro de aprendizajes generales clave que son establecidos en el currículo nacional es prioritaria para los docentes.			
	Dimensión: equidad			
5	El personal directivo trata con equidad a la plana docente.			
6	Se practica frecuentemente los valores éticos tanto en docentes como estudiantes.			
7	Se practica la solidaridad entre los miembros de la comunidad educativa.			
8	La equidad es uno de los lineamientos expresados en su misión y visión de su centro educativo.			
	Dimensión: Eficiencia			
9	Las actividades que realizan los docentes conllevan al éxito de las metas de la calidad educativa.			

10	Toda la plana docente tiene conocimiento de los objetivos y metas de la institución.			
11	Considera que la organización está distribuida de acuerdo a los dispositivos legales vigentes			
12	Como docente te interesas por hacer bien o mejorar las cosas.			
	Dimensión: Eficacia			
13	La institución educativa hace uso correcto de los recursos			
14	Los recursos se usan para alcanzar metas.			
15	Existe una adecuada distribución de recursos entre toda la plana docente.			
16	Te enfocas en los objetivos o resultados de un proceso.			

Anexo 4: Ficha Técnica

Nombre Original del instrumento:	CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL														
Autor y año	Original: El instrumento fue elaborado y modificado por el equipo de investigación														
	Adaptación: No tiene adaptación														
Objetivo del instrumento:	Recoger información de la relación que pueda existir entre la variable: Clima institucional en la Red Educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc - Bambamarca.														
Usuarios:	52 docentes de la Red Educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc - Bambamarca.														
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Este Cuestionario, está estructurado y elaborado en 22 ítems, distribuidos en una variable: Clima institucional con una duración de 40 minutos de manera presencial.														
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	Presentado en el Anexo 7														
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	<table><tr><th colspan="3">Estadísticas de fiabilidad</th></tr><tr><td></td><td>Alfa de Cronbach</td><td></td></tr><tr><td>Alfa de Cronbach</td><td>basada en elementos estandarizados</td><td>N de elementos</td></tr><tr><td>,839</td><td>,811</td><td>23</td></tr></table>			Estadísticas de fiabilidad				Alfa de Cronbach		Alfa de Cronbach	basada en elementos estandarizados	N de elementos	,839	,811	23
Estadísticas de fiabilidad															
	Alfa de Cronbach														
Alfa de Cronbach	basada en elementos estandarizados	N de elementos													
,839	,811	23													

Nombre Original del instrumento:	CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD EDUCATIVA
---	--------------------------------------

Autor y año	Original: El instrumento fue elaborado y modificado por el equipo de investigación		
	Adaptación: No tiene adaptación		
Objetivo del instrumento:	Recoger información de la relación que pueda existir entre la variable: Calidad educativa en la Red Educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc - Bambamarca.		
Usuarios:	52 docente en la Red Educativa Frutillo de la UGEL Hualgayoc - Bambamarca.		
Forma de Administración o Modo de aplicación:	1° Este Cuestionario, está estructurado y elaborado en 16 ítems, distribuidos en una variable: Calidad Educativa 2° Fue aplicado de modo individual y este instrumento tuvo como duración 40 minutos.		
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	Presentado en el Anexo 7		
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	Estadísticas de fiabilidad		
	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en N de elementos estandarizados	N de elementos
	818	,816	20

Anexo 5: Validación de Instrumentos

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Dr. Ibáñez Gutiérrez, Gonzalo
 1.2 Institución donde labora: Universidad Católica de Trujillo
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: "Cuestionario sobre clima institucional que se da dentro de la red Ugel Hualgayoc – Bambamarca"
 1.4 Lugar de aplicación: Red ~~Ugel~~ Hualgayoc – Bambamarca"
 1.5 Autor del instrumento: Br. Milciades Guevara Diaz
 Br. Maria Carmen Marin Tapia
 1.6 Título de la Investigación: CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN DOCENTES DE UNA RED EDUCATIVA DE LA UGEL HUALGAYOC, 2022

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.															X					
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.															X					
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica															X					
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica															X	X				
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																X				
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																X				
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																X				
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																X				
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																	X			
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																	X			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: su aplicación es aceptable y propicio tanto para realizar una evaluación individual como para llevarlo a cabo en procesos más complejos.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85% aplicable/ Lugar y Fecha: 03/03/23

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI 17924917 Teléfono +51 959 860 015

Trujillo, 03 de febrero del 2023

Dr. Gonzalo Ibáñez Gutiérrez

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por los Br. Milciades Guevara Díaz y Br. María Carmen Marín Tapia, estudiantes del Programa de maestría en EDUCACIÓN CON mención en gestión y acreditación educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: "Cuestionario sobre clima institucional que se da dentro de la red Ugel Hualgayoc – Bambamarca".

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Docente

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		B				
02		B				
03		B				
04		B				
05		B				
06	E					
07	E					
08	E					
09		B				
10	E					
11	E					
12		B				
13	E					
14	E					
15	E					
16		B				
17		B				
18		B				
19		B				
20		B				
21	E					
22	E					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems				✓
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia				✓

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Dr. Ibáñez Gutiérrez, Gonzalo
COLEGIATURA: 1517924917
DNI: 17924917



Firma

Fecha: 03/02/23

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Dr. Ibáñez Gutiérrez, Gonzalo
- 1.2 Institución donde laboral: Universidad Católica de Trujillo
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: "Cuestionario sobre la calidad educativa que se da dentro de la red ~~ugal~~ Hualgayoc -Bambamarca"
- 1.4 Lugar de aplicación: Red ~~ugal~~ Hualgayoc – Bambamarca"
- 1.5 Autor del instrumento: Br. Milciades Guevara Diaz
Br. Maria Carmen Marin Tapia
- 1.6 Título de la Investigación: CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN DOCENTES DE UNA RED EDUCATIVA DE LA UGEL HUALGAYOC, 2022

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	1	16	61	2	3	3	4	4	5	56	61	6	7	7	8	8	9	96
		5	1	1	20	25	3	3	4	4	5	5	60	65	7	7	8	8	9	9	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																X				
2.OBIETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																X				
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																X				
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																x	X			
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	X			
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																	X			
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																	X			
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																	x			
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		X		
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																		X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: su aplicación es aceptable y propicio tanto para realizar una evaluación individual como para llevarlo a cabo en procesos más complejos.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85% aplicable/ Lugar y Fecha: 03/03/23



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI 17924917 Teléfono +51 969 860 015

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	E					
02	E					
03	E					
04	E					
05	E					
06	E					
07	E					
08	E					
09		B				
10	E					
11	E					
12		B				
13	E					
14	E					
15	E					
16		B				
17		B				
18	E					
19		B				
20		B				
21	E					
22	E					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido				✓
Redacción de los Ítems				✓
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia				✓

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Dr. Ibáñez Gutiérrez, Gonzalo

COLEGIATURA:

DNI: 17924917



Firma

Fecha: 03/02/23

Dra. Dra.: Córdova Neri, Santos Leonila

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por los Br. Milciades Guevara Díaz y Br. María Carmen Marín Tapia, estudiantes del Programa de maestría en EDUCACIÓN CON mención en gestión y acreditación educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: "Cuestionario sobre clima institucional que se da dentro de la red Ugel Hualgayoc – Bambamarca"

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Docente

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Dra. Córdova Neri, Santos Leonila
- 1.2 Institución donde laboral: Universidad Católica de Trujillo
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de Evaluación: "Cuestionario sobre clima institucional que se da dentro de la red Ugel Hualgayoc – Bambamarca"
- 1.4 Autor del instrumento: Br. Milciades Guevara Diaz
Br. Maria Carmen Marín Tapia
- 1.5 Título de la Investigación: CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN DOCENTES DE UNA RED EDUCATIVA DE LA UGEL HUALGAYOC, 2022

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	1	16	61	2	3	3	4	4	5	56	61	6	7	7	8	8	9	96
		5	1	1	20	25	3	3	4	4	5	5	60	65	7	7	8	8	9	9	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																X				
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																X				
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																X				
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																X	X			
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	X			
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																	X			
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																X				
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																X				
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		X		
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																	X			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: su aplicación es aceptable y propicio tanto para realizar una evaluación individual como para llevarlo a cabo en procesos más complejos.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85% aplicable/ Lugar y Fecha: 03/03/23



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI 18052542 Teléfono +51 915 968 923

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		B				
02		B				
03	E					
04	E					
05		B				
06	E					
07	E					
08	E					
09		B				
10	E					
11	E					
12		B				
13	E					
14		B				
15	E					
16		B				
17		B				
18	E					
19		B				
20		B				
21		B				
22	E					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems				✓
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia				✓

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Dra.: Córdova Neri, Santos Leonila
COLEGIATURA: 1518052542
DNI: 18052542



Firma**Fecha: 03/02/23**

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Dra. Córdova Neri, Santos Leonila
- 1.2 Institución donde laboral: Universidad Católica de Trujillo
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: "Cuestionario sobre la calidad educativa que se da dentro de la red ugal Hualgayoc -Bambamarca"
- 1.4 Autor del instrumento: Br. Milciades Guevara Diaz
Br. Maria Carmen Marin Tapia
- 1.5 Título de la Investigación: CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN DOCENTES DE UNA RED EDUCATIVA DE LA UGEL HUALGAYOC, 2022

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
		5	1	1	1	20	25	3	3	4	4	5	5	60	65	7	7	8	8	9	9
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				x
2.OBIETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																	x			
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				x
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																	x	x		
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		x		
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																		x		
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																		x		
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																		x		
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			x	
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																				x

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: su aplicación es aceptable y propicio tanto para realizar una evaluación individual como para llevarlo a cabo en procesos más complejos.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85% aplicable/ Lugar y Fecha: 03/03/23



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI 18052542 Teléfono +51 925 965 513

Trujillo, 03 de febrero del 2023

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		B				
02		B				
03	E					
04	E					
05		B				
06	E					
07	E					
08	E					
09		B				
10	E					
11	E					
12		B				
13	E					
14		B				
15	E					
16		B				
17		B				
18	E					
19		B				
20		B				
21		B				
22	E					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				✓
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems				✓
Claridad y precisión				✓
Pertinencia				✓

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Dra.: Córdova Neri, Santos Leonila

COLEGIATURA:

DNI: 18052542



Firma

Fecha: 03/02/23

Trujillo, 03 de febrero del 2023

Mg: Ruiz Espinoza, Moisés ~~Deelyis~~

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por los Br. Milciades Guevara Díaz y Br. María Carmen Marín Tapia, estudiantes del Programa de maestría en EDUCACIÓN CON mención en gestión y acreditación educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: "Cuestionario sobre clima institucional que se da dentro de la red Ugel Hualgayoc – Bambamarca"

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,


Mg. Moisés Ruiz Espinoza
C.I. 80000000000000000000000000000000
C.P.N. 00000000000000000000000000000000

Docente

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Mg: Ruiz Espinoza, Moisés ~~Deelvia~~
 1.2 Institución donde laboral: Universidad Católica de Trujillo
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: "Cuestionario sobre clima institucional que se da dentro de la red Ugel Hualgayoc – Bambamarca"
 1.4 Autor del instrumento: Br. Milciades Guevara Diaz
 Br. Maria Carmen Marin Tapia
 1.5 Título de la Investigación: CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN DOCENTES DE UNA RED EDUCATIVA DE LA UGEL HUALGAYOC, 2022

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																			X	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		X		
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																	X			
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	X			
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																	X			
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos															X					
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																	X			
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico															X					
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																	X			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: La aplicación del cuestionario es confiable y aceptable.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85% aplicable/ Lugar y Fecha: 03/03/23



Mg. Moisés Ruiz Espinoza
 UGEL Hualgayoc
 Oficina de Investigación
 076 026000

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI 18052542 Teléfono +51 925 988 823

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	E					
02	E					
03	E					
04	E					
05		B				
06	E					
07	E					
08	E					
09		B				
10	E					
11	E					
12		B				
13	E					
14		B				
15	E					
16	E					
17	E					
18	E					
19		B				
20	E					
21		B				
22	E					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems		✓		
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia				✓

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Mg: Ruiz Espinoza, Moisés ~~Deelvis~~
COLEGIATURA: 1548006899
DNI: 48006899


Mg. Ruiz Espinoza, Moisés
Colegiatura: 1548006899
DNI: 48006899

Firma

Fecha: 03/02/23

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Mg: Ruiz Espinoza, Moisés ~~Deleña~~
 1.2 Institución donde laboral: Universidad Católica de Trujillo
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: "Cuestionario sobre la calidad educativa que se da dentro de la red ugel Hualgayoc -Bambamarca"
 1.4 Autor del instrumento: Br. Milciades Guevara Diaz
 Br. Maria Carmen Marin Tapia
 1.5 Título de la Investigación: CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN DOCENTES DE UNA RED EDUCATIVA DE LA UGEL HUALGAYOC, 2022

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	1	10	61	2	3	3	4	4	5	50	61	6	7	7	8	8	9	90
		5	1	1	20	25	3	3	4	4	5	5	60	65	7	7	8	8	9	9	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																			X	
2.OBIETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		X		
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																	X			
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	X			
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																	X			
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																X				
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																	X			
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																X				
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																	X			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: La aplicación del cuestionario es confiable y aceptable.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 88% aplicable/ Lugar y Fecha: 03/03/23



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI 18052542 Teléfono +51 925 908 823

Trujillo, 03 de febrero del 2023

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	E					
02	E					
03	E					
04	E					
05	E					
06	E					
07	E					
08	E					
09	E					
10	E					
11	E					
12		B				
13	E					
14		B				
15	E					
16	E					
17	E					
18	E					
19	E					
20	E					
21		B				
22	E					

Anexo 6: Confiabilidad del Instrumento

Resultados de confiabilidad por ítem del cuestionario de clima institucional

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM 01	16,5000	9,526	,163	.	,831
ITEM 02	16,5000	9,316	,259	.	,835
ITEM 03	16,4500	9,945	,005	.	,837
ITEM 04	16,4500	9,418	,273	.	,833
ITEM 05	16,4500	9,629	,160	.	,839
ITEM 06	16,6000	8,253	,619	.	,831
ITEM 07	16,5500	9,313	,219	.	,839
ITEM 08	16,4500	8,997	,507	.	,832
ITEM 09	16,4000	9,832	,105	.	,839
ITEM 10	16,4000	9,621	,258	.	,834
ITEM 11	16,6000	9,095	,275	.	,836
ITEM 12	16,4000	9,621	,258	.	,834
ITEM 13	16,4500	8,997	,507	.	,832
ITEM 14	16,4500	8,787	,629	.	,835
ITEM 15	16,5000	8,789	,509	.	,830
ITEM 16	16,5500	8,366	,630	.	,831
ITEM 17	16,4500	8,997	,507	.	,832
ITEM 18	16,5000	9,316	,259	.	,835
ITEM 19	16,5500	8,471	,582	.	,834
ITEM 20	16,4000	9,832	,105	.	,839
ITEM 21	16,4000	9,621	,258	.	,834
ITEM 16	16,5500	8,366	,630	.	,831

A nivel de instrumento se obtuvo el siguiente resultado:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
---------------------	--	----------------

,839	,811	23
------	------	----

Resultados de confiabilidad por ítem de la escala de calidad educativa

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM 01	16,4500	8,997	,507	.	,812
ITEM 02	16,4500	8,787	,629	.	,815
ITEM 03	16,5000	8,789	,509	.	,810
ITEM 04	16,5500	8,366	,630	.	,81
ITEM 05	16,4500	8,997	,507	.	,812
ITEM 06	16,5000	9,316	,659	.	,815
ITEM 07	16,5500	8,471	,582	.	,814
ITEM 08	16,4000	9,832	,605	.	,819
ITEM 09	16,4000	9,621	,258	.	,814
ITEM 10	16,6000	9,095	,675	.	,816
ITEM 11	16,4000	9,621	,558	.	,814
ITEM 12	16,5000	9,316	,259	.	,815
ITEM 13	16,4500	9,945	,505	.	,818
ITEM 14	16,4500	9,418	,273	.	,813
ITEM 15	16,4500	9,629	,760	.	,819
ITEM 16	16,6000	8,253	,619	.	,811

A nivel de instrumento se obtuvo el siguiente resultado:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,818	,816	20

Anexo 7: Carta de presentación



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Trujillo, 02 de setiembre de 2024.

CARTA DE PRESENTACIÓN N° 1162-2024/UCT-EPG-D

Srta. Iboon Keli Vásquez García
DIRECTORA DE LA Institución Educativa "San Martín de Porres"

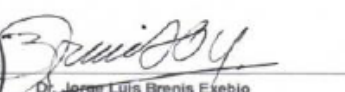
De mi mayor consideración;

Es grato dirigirme a usted en nombre de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI" para presentarle a **María Carmen Marín Tapia**, identificado con DNI N° 27571514, y **Milciades Guevara Díaz**, identificado con DNI N° 27439467, estudiantes del Programa de Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa de nuestra institución. Actualmente, los estudiantes se encuentran desarrollando un proyecto de investigación titulado: **CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA FRUTILLO DE LA UGEL HUALGAYOC BAMBAMARCA 2023**.

Le presento a **María Carmen Marín Tapia** y **Milciades Guevara Díaz** para que puedan llevar a cabo la aplicación de su instrumento de investigación en la entidad que usted dirige.

Quedo a la espera de su pronta respuesta y aprovecho para agradecerle su atención al presente.

Atentamente,



Dr. Jorge Luis Brenis Ekebio
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

C/c
Interesados, archivo EPG

Anexo 8: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

Yo, Sara Jesus Medina Aguilar..... identificado con DNI N° 27557085..... en mi calidad de Director (a) del área de Educación, de la Institución Educativa N° 401 Frutilla Baja..... con R.U.C.N° xxxx, ubicada en la comunidad de Frutilla Baja.....

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al /la/s Sr(a/es) Guevara Díaz Milciades y María Carmen Marín Tapia, identificados con DNI N° 27439467 y 27571514 del Programa de Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa, para que utilice la siguiente información de la empresa: De acceder a recoger información de toda la población de docentes que son en número de 3..... entre nombrados y contratados a través de un cuestionario y el manejo de dicha información para los fines que sean necesarios, con la finalidad de que pueda desarrollar su () Informe estadístico, () Trabajo de Investigación, (☒) Tesis para optar el grado académico de Maestro/ Doctor.

(☒) Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

(☒) Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

() Mencionar el nombre de la empresa.



DNI: 27557085

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



DNI: 27439467



DNI: 27571514

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

Yo, Ibaan Keli Vasquez Garcia identificado con DNI N° 27568524, en mi calidad de Director (a) del área de Educación, de la Institución Educativa N° San Martín de Porres con R.U.C.N° xxxx, ubicada en la comunidad de Frutilla Baja

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al /la/s Sr(a/es) Guevara Díaz Milciades y María Carmen Marín Tapia, identificados con DNI N° 27439467 y 27571514 del Programa de Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa, para que utilice la siguiente información de la empresa: De acceder a recoger información de toda la población de docentes que son en número de 10 entre nombrados y contratados a través de un cuestionario y el manejo de dicha información para los fines que sean necesarios, con la finalidad de que pueda desarrollar su () Informe estadístico, () Trabajo de Investigación, (X) Tesis para optar el grado académico de Maestro/ Doctor.

(X) Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

(X) Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
() Mencionar el nombre de la empresa.


DNI: 27568524

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


DNI: 27439467


DNI: 27571514

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

Yo, Segundo Daniel Portal Pisfil identificado con DNI N° 27577201, en mi calidad de Director (a) del área de Educación, de la Institución Educativa N° 82665, con R.U.C.N° xxxx, ubicada en la comunidad de Frutilla Baja.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al /la/s Sr(a/es) Guevara Díaz Milciades y María Carmen Marín Tapia, identificados con DNI N° 27439467 y 27571514 del Programa de Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa, para que utilice la siguiente información de la empresa: De acceder a recoger información de toda la población de docentes que son en número de 7 entre nombrados y contratados a través de un cuestionario y el manejo de dicha información para los fines que sean necesarios, con la finalidad de que pueda desarrollar su () Informe estadístico, () Trabajo de Investigación, (X) Tesis para optar el grado académico de Maestro/ Doctor.

(X) Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

(X) Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
() Mencionar el nombre de la empresa.



[Signature]

DNI: 27577201

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

[Signature]
DNI: 27439467

[Signature]
DNI: 27571514

Anexo 9: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Milciades Guevara Díaz y María Carmen Marín Tapia; tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarla muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con **CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA FRUTILLO DE LA UGEL HUALGAYOC BAMBAMARCA 2023.**

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Milciades Guevara Díaz

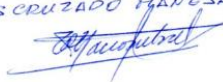


María Carmen Marín Tapia



Yo, TOMAS CRUZADO MANOSALVA.....identificada con DNI N°
.....27546710..... Por la presente doy fe que he sido informado de la aplicación de los instrumentos para la investigación de título: **CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA FRUTILLO DE LA UGEL HUALGAYOC BAMBAMARCA 2023.**

Estos cuestionarios serán aplicados con motivo del trabajo de investigación de los estudiantes: Milciades Guevara Díaz y María Carmen Marín Tapia de la Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa, de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, quien tratará los resultados de manera exclusiva para fines de investigación.

• TOMAS CRUZADO MANOSALVA


Fecha: 18/07/2024.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Milciades Guevara Díaz y María Carmen Marín Tapia; tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarla muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con **CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA FRUTILLO DE LA UGEL HUALGAYOC BAMBAMARCA 2023.**

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Milciades Guevara Díaz



María Carmen Marín Tapia



Yo, Ulises Manosalva Espinoza.....identificada con DNI N°
.....27547248..... Por la presente doy fe que he sido informado de la aplicación de los instrumentos para la investigación de título: **CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA FRUTILLO DE LA UGEL HUALGAYOC BAMBAMARCA 2023.**

Estos cuestionarios serán aplicados con motivo del trabajo de investigación de los estudiantes: Milciades Guevara Díaz y María Carmen Marín Tapia de la Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa, de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, quien tratará los resultados de manera exclusiva para fines de investigación.

Ulises Manosalva Espinoza


Fecha: 18/07 / 2024.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Milciades Guevara Díaz y María Carmen Marín Tapia; tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarla muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con **CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA FRUTILLO DE LA UGEL HUALGAYOC BAMBAMARCA 2023.**

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Milciades Guevara Díaz



María Carmen Marín Tapia



Yo, Cesia del Pilar Vasquez Huaman identificada con DNI N° 46551670... Por la presente doy fe que he sido informado de la aplicación de los instrumentos para la investigación de título: **CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA FRUTILLO DE LA UGEL HUALGAYOC BAMBAMARCA 2023.**

Estos cuestionarios serán aplicados con motivo del trabajo de investigación de los estudiantes: Milciades Guevara Díaz y María Carmen Marín Tapia de la Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa, de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, quien tratará los resultados de manera exclusiva para fines de investigación.



Fecha: 18/07/2024.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Milciades Guevara Díaz y María Carmen Marín Tapia; tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarla muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con **CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA FRUTILLO DE LA UGEL HUALGAYOC BAMBAMARCA 2023.**

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Milciades Guevara Díaz



María Carmen Marín Tapia



Yo, Kinverly Katicana Figueroa Vázquez.....identificada con DNI N°
75178978..... Por la presente doy fe que he sido informado de la aplicación de los instrumentos para la investigación de título: **CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA FRUTILLO DE LA UGEL HUALGAYOC BAMBAMARCA 2023.**

Estos cuestionarios serán aplicados con motivo del trabajo de investigación de los estudiantes: Milciades Guevara Díaz y María Carmen Marín Tapia de la Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa, de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, quien tratará los resultados de manera exclusiva para fines de investigación.

Kinverly Katicana Figueroa Vázquez



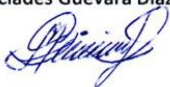
Fecha: 18/07/2024.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Milciades Guevara Díaz y María Carmen Marín Tapia; tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarla muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con **CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA FRUTILLO DE LA UGEL HUALGAYOC BAMBAMARCA 2023.**

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Milciades Guevara Díaz



María Carmen Marín Tapia



Yo, María Doraliza Huamán Salazar identificada con DNI N° 27549026. Por la presente doy fe que he sido informado de la aplicación de los instrumentos para la investigación de título: **CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA FRUTILLO DE LA UGEL HUALGAYOC BAMBAMARCA 2023.**

Estos cuestionarios serán aplicados con motivo del trabajo de investigación de los estudiantes: Milciades Guevara Díaz y María Carmen Marín Tapia de la Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa, de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, quien tratará los resultados de manera exclusiva para fines de investigación.

H. Doraliza Huamán Salazar


Fecha: 18/07/2024.

Anexo 10: Autorización de uso de Información de la Institución Educativa

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

Yo, Sara Jesus Medina Aguilar..... identificado con DNI N° 27557885..... en mi calidad de Director (a) del área de Educación, de la Institución Educativa N° 401 Futillo Bajo..... con R.U.C.N° xxxx, ubicada en la comunidad de Futillo Bajo.....

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al /la/s Sr(a/es) Guevara Díaz Milciades y María Carmen Marín Tapia, identificados con DNI N° 27439467 y 27571514 del Programa de Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa, para que utilice la siguiente información de la empresa: De acceder a recoger información de toda la población de docentes que son en número de3..... entre nombrados y contratados a través de un cuestionario y el manejo de dicha información para los fines que sean necesarios, con la finalidad de que pueda desarrollar su () Informe estadístico, () Trabajo de Investigación, (☒) Tesis para optar el grado académico de Maestro/ Doctor.

(☒) Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

(☒) Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
() Mencionar el nombre de la empresa.



DNI: 27557885

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



DNI: 27439467



DNI: 27571514

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

Yo, Ibaan Keli Vasquez Garcia identificado con DNI N° 27568524, en mi calidad de Director (a) del área de Educación, de la Institución Educativa N° San Martín de Porres con R.U.C.N° xxxx, ubicada en la comunidad de Frutilla Baja

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al /la/s Sr(a/es) Guevara Díaz Milciades y María Carmen Marín Tapia, identificados con DNI N° 27439467 y 27571514 del Programa de Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa, para que utilice la siguiente información de la empresa: De acceder a recoger información de toda la población de docentes que son en número de 10 entre nombrados y contratados a través de un cuestionario y el manejo de dicha información para los fines que sean necesarios, con la finalidad de que pueda desarrollar su () Informe estadístico, () Trabajo de Investigación, (X) Tesis para optar el grado académico de Maestro/ Doctor.

(X) Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

(X) Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
() Mencionar el nombre de la empresa.


DNI: 27568524

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


DNI: 27439467


DNI: 27571514

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

Yo, Segundo Daniel Portal Pisfil identificado con DNI N° 27577201, en mi calidad de Director (a) del área de Educación, de la Institución Educativa N° 82665, con R.U.C.N° xxxx, ubicada en la comunidad de Frutilla Baja.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al /la/s Sr(a/es) Guevara Díaz Milciades y María Carmen Marín Tapia, identificados con DNI N° 27439467 y 27571514 del Programa de Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa, para que utilice la siguiente información de la empresa: De acceder a recoger información de toda la población de docentes que son en número de 7 entre nombrados y contratados a través de un cuestionario y el manejo de dicha información para los fines que sean necesarios, con la finalidad de que pueda desarrollar su () Informe estadístico, () Trabajo de Investigación, (X) Tesis para optar el grado académico de Maestro/ Doctor.

(X) Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

(X) Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
() Mencionar el nombre de la empresa.



[Signature]

DNI: 27577201

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

[Signature]
DNI: 27439467

[Signature]
DNI: 27571514

Anexo 11: Reporte de Turnitin

MILCIADES GUEVARA DÍAZ
GUEVARA DÍAZ, MILCIADES - MARÍN TAPIA, MARÍA CARMEN
..docx

TURNITIN INFORME 2026
ESCUELA DE POSGRADO 2026 - I
04. Universidad Católica de Trujillo | POSGRADO

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::1:3624376108

Fecha de entrega
8 ago 2026, 10:05 a.m. GMT-5

Fecha de descarga
8 ago 2026, 10:16 a.m. GMT-5

Nombre del archivo
GUEVARA_DÍAZ_MILCIADES_-_MARÍN_TAPIA_MARÍA_CARMEN_.docx

Tamaño del archivo
148.7 KB

35 páginas
11.870 palabras
65.524 caracteres

16% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 14%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 10%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 14%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 10%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	
hdl.handle.net		2%
2	Trabajos del estudiante	
POSGRADO		2%
3	Internet	
repositorio.upt.edu.pe		1%
4	Internet	
lgobernanza.org		1%
5	Internet	
repositorio.uct.edu.pe		1%
6	Trabajos del estudiante	
Universidad Cesar Vallejo		1%
7	Internet	
difusioncientifica.info		<1%

Anexo 12: Reporte de escritura de inteligencia artificial

MILCIADES GUEVARA DÍAZ
GUEVARA DÍAZ, MILCIADES - MARÍN TAPIA, MARÍA CARMEN
..docx

 TURNITIN INFORME 2026
 ESCUELA DE POSGRADO 2026 - I
 04. Universidad Católica de Trujillo | POSGRADO

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3624376108

Fecha de entrega

8 ago 2026, 10:05 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

8 ago 2026, 10:16 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

GUEVARA_DÍAZ_MILCIADES_-_MARÍN_TAPIA_MARÍA_CARMEN_.docx

Tamaño del archivo

148.7 KB

35 páginas

11.870 palabras

65.524 caracteres

***% detectado como IA**

La detección de IA incluye la posibilidad de que haya falsos positivos. Aunque cierto texto en esta entrega se generó probablemente con IA, los puntajes inferiores al umbral del 20 % no aparecen porque tienen una mayor probabilidad de falsos positivos.

Precaución: Se necesita revisión.

Es esencial comprender los límites de la detección de IA antes de tomar decisiones acerca del trabajo del estudiante. Te alentamos a obtener más información acerca de las funciones de detección de IA de Turnitin antes de usar la herramienta.

Aviso legal

Nuestra evaluación de escritura con IA está diseñada para ayudar a los académicos a identificar texto que podrían haberse preparado mediante una herramienta de IA generativa. Es posible que nuestra evaluación de escritura con IA no siempre sea precisa (existe la posibilidad de que identifique erróneamente redacciones probablemente generadas por humanos como generadas por IA, y redacciones probablemente generadas por IA como generadas por humanos), por lo que no debe usarse como único fundamento para aplicar sanciones a un estudiante. Para determinar si es un caso de deshonestidad académica, se necesita de un escrutinio mayor y el juicio humano, junto con la aplicación de las políticas académicas específicas de la organización.
