

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
DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE DISTRITO
EL AGUSTINO 2022**

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

AUTORES

Br. Copia Diaz, Madaleyni

<https://orcid.org/0000-0002-5552-8772>

Br. Lazo Cano, Tatiana Miluska

<https://orcid.org/0000-0002-9253-6456>

ASESOR

Dr. Esteves Pairazaman, Ambrocio Teodoro

<https://orcid.org/0000-0003-4168-0850>

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de la Calidad

TRUJILLO - PERÚ

2026

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado:

Yo, Dr. Ambrocio Teodoro Esteves Pairazaman con DNI N°17846910, como asesor del trabajo de investigación titulado “CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE DISTRITO EL AGUSTINO 2022”, desarrollado por las egresadas Lazo Cano Tatiana Miluska DNI N°72647327 y Copia Diaz Madaleyni con DNI N°46723453 del Programa de maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA; considero que dicho trabajo reúne las condiciones técnicas y científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el Reglamento de Estudiantes y de Grados y Títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de titulación de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada escuela.



Dr. Ambrocio Teodoro Esteves Pairazaman

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

En primer lugar, doy gracias a Dios por habernos permitido llegar hasta este punto y habernos dado salud en toda esta coyuntura que está atravesando el Perú. Dedicamos esta tesis a nuestros familiares, por el apoyo que nos brindan día a día.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la vida por darme la oportunidad de estar en este mundo, y de igual forma a quienes hicieron posible este sueño, aquellos que me inspiraron, apoyaron en cada etapa de mi vida.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros, **Lazo Cano Tatiana Miluska** con DNI N° 72647327 y **Copia Diaz Madaleyni** con DNI N° 46723453, egresadas del **Programa de maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA** de la **Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”**, damos fe de que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos establecidos por la **Escuela de Posgrado** para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: **“CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE DISTRITO EL AGUSTINO 2022”**, el cual consta de un total de **117 páginas**, incluyendo tablas y figuras, y **46 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.

Las autoras



Br. Tatiana Miñuska Lazo Cano

DNI N° 72647327



Br. Madaleyni Copia Diaz

DNI N° 46723453

ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	2
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	6
ÍNDICE	7
ÍNDICE DE TABLAS	8
ÍNDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
I. INTRODUCCIÓN	12
II. METODOLOGÍA	26
2.1. Enfoque, tipo	26
2.2. Diseño de investigación	26
2.3. Población y muestra	27
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos	27
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información	28
2.6. Aspectos éticos en investigación	28
III. RESULTADOS	29
IV. DISCUSIÓN	52
V. CONCLUSIONES	57
VI. RECOMENDACIONES	60
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
ANEXOS	72

INDICE TABLAS

Tabla 1	Población de plana docente de la Institución Educativa N°112 Héroes de la Breña	27
Tabla 2	Resumen de procesamiento de casos	29
Tabla 3	Estadísticas de fiabilidad	29
Tabla 4	Resumen de procesamiento de casos	29
Tabla 5	Estadísticas de fiabilidad	29
Tabla 6	Resumen de procesamiento de casos	30
Tabla 7	Estadísticas de fiabilidad	30
Tabla 8	Clima institucional (agrupada)	30
Tabla 9	Calidad educativa (agrupada)	31
Tabla 10	Calidad educativa (agrupada)	33
Tabla 11	Motivación (agrupada)	34
Tabla 12	Confianza (agrupada)	35
Tabla 13	Participación (agrupada)	36
Tabla 14	Relevancia (agrupada)	37
Tabla 15	Equidad (agrupada)	38
Tabla 16	Eficiencia (agrupada)	39
Tabla 17	Eficacia (agrupada)	40
Tabla 18	Pertinencia (agrupada)	41
Tabla 19	Clima institucional vs Calidad educativa	42
Tabla 20	Correlaciones Clima Institucional vs Calidad Educativa	42
Tabla 21	Correlaciones Clima Institucional vs Relevancia	43
Tabla 22	Correlaciones Clima Institucional vs Equidad	44
Tabla 23	Correlaciones Clima Institucional vs Eficiencia	45
Tabla 24	Correlaciones Clima Institucional vs Eficacia	46
Tabla 25	Correlaciones Clima Institucional vs Pertinencia	47
Tabla 26	Correlaciones Calidad Educativa vs Comunicación	48
Tabla 27	Correlaciones Calidad Educativa vs Motivación	49
Tabla 28	Correlaciones Calidad Educativa vs Confianza	50
Tabla 29	Correlaciones Calidad Educativa vs Participación	51

INDICE FIGURAS

Figura 1	CLIMA INSTITUCIONAL (Agrupada)	31
Figura 2	CALIDAD EDUCATIVA (Agrupada)	32
Figura 3	COMUNICACION (Agrupada)	33
Figura 4	CLIMA INSTITUCIONAL (Agrupada)	34
Figura 5	CONFIANZA (Agrupada)	35
Figura 6	PARTICIPACIÓN (Agrupada)	36
Figura 7	RELEVANCIA (Agrupada)	37
Figura 8	EQUIDAD (Agrupada)	38
Figura 9	EFICIENCIA (Agrupada)	39
Figura 10	EFICACIA (Agrupada)	40
Figura 11	PERTINENCIA (Agrupada)	41

RESUMEN

El objetivo de este estudio fue identificar la conexión entre el ambiente institucional y la calidad de la educación en los educadores de una entidad educativa. La investigación se llevó a cabo con un enfoque cuantitativo, de carácter correlacional y utilizando un diseño no experimental y transversal. La muestra estuvo compuesta por 48 educadores de la institución Educativa, a quienes se les aplicaron encuestas validadas y confiables para evaluar ambas variables. Los hallazgos mostraron una relación positiva y significativa entre el ambiente institucional y la calidad educativa, sugiriendo que un entorno laboral propicio, fundamentado en la comunicación, la confianza, la motivación y la participación, ayuda a mejorar la calidad de los procesos pedagógicos y de gestión educativa. Se concluye que optimizar el ambiente institucional es un aspecto fundamental para incrementar los niveles de calidad educativa y lograr una enseñanza más efectiva y relevante.

Palabras clave: Clima institucional, calidad educativa, motivación, confianza

ABSTRACT

The objective of this study was to identify the connection between the institutional environment and the quality of education among educators at an educational institution. The research was conducted using a quantitative, correlational approach and a non-experimental, cross-sectional design. The sample consisted of 48 educators from the educational institution, who were given validated and reliable surveys to assess both variables. The findings showed a positive and significant relationship between the institutional environment and educational quality, suggesting that a conducive work environment, based on communication, trust, motivation, and participation, helps to improve the quality of pedagogical processes and educational management. It is concluded that optimising the institutional environment is a fundamental aspect of increasing educational quality levels and achieving more effective and relevant teaching.

Keywords: Institutional climate, educational quality, motivation, trust

I. INTRODUCCIÓN

El ambiente dentro de la institución educativa (o ambiente escolar) abarca las interacciones entre educadores, alumnos y sus familias; la convivencia entre todos; la forma en que se percibe el liderazgo y la administración; así como las condiciones tanto físicas como emocionales de la escuela. Un ambiente escolar favorable promueve la enseñanza, estimula la motivación de los estudiantes y favorece el aprendizaje eficiente; en cambio, un ambiente desfavorable provoca desinterés, faltas y bajos resultados en el rendimiento académico.

En este contexto, la evidencia a nivel nacional revela que, pese a los esfuerzos realizados desde las políticas educativas, persisten brechas significativas tanto en los aprendizajes de los estudiantes como en las condiciones físicas y pedagógicas de las escuelas, sin distinción entre entornos urbanos y rurales. Esta realidad compromete de manera directa la calidad educativa en su conjunto. Al respecto, el Ministerio de Educación, a través de la evaluación SSES 2023, advierte que un clima escolar desfavorable no solo limita la participación activa de los estudiantes, sino que también restringe sus posibilidades de alcanzar logros académicos satisfactorios (SSES, 2023, p. 25). Ello pone de manifiesto la necesidad urgente de fortalecer el clima institucional como condición previa e indispensable para garantizar aprendizajes de calidad y equitativos para todos los estudiantes.

Como resultado, la educación se ve afectada en varias áreas: un desempeño deficiente en habilidades fundamentales, aumento en la falta de asistencia y abandono escolar, además de retos en aplicar nuevas metodologías educativas de forma continua. Por esta razón, es crucial mejorar la administración escolar, asegurar la igualdad en materiales y edificios, establecer iniciativas de apoyo emocional y crear estrategias para mantener la educación en situaciones de emergencias naturales.

Según Flores (2024). En el país, todavía hay retos significativos para establecer un ambiente institucional propicio. Las investigaciones indican que la ineficaz administración de las escuelas, las deficiencias en la infraestructura, las disparidades entre áreas urbanas y rurales, y la baja prioridad otorgada a la convivencia restringen el progreso en el aprendizaje. El informe SSES 2023 elaborado por el Ministerio de Educación señala que los ambientes escolares con condiciones desfavorables afectan de manera directa la implicación y el rendimiento de los alumnos.

Por otro lado , es común en la Institución Educativa N°112 Héroes de la Breña, los sujetos del estudio observaron conflictos internos entre pares docentes y estudiantes, directivos, docentes y padres de familia y consideraron que el manejo de las relaciones interpersonales no estaba estandarizado, lo que afectaba la comunicación y las actitudes hacia los miembros de la comunidad educativa; la falta de reconocimiento institucional, crea confusión en la solución de problemas, en la comprensión de estos aspectos y factores, no promueve un ambiente de trabajo adecuado, y la calidad de la formación y los niveles de mejora de la formación no se optimizan según las expectativas y la visibilidad. objetivos institucionales de la misión; condiciones que obstaculizan el desarrollo y la reputación institucional.

Con base en lo anterior, abordaremos temas relacionados con las instituciones educativas de la región Agustino-La Lima, cuya docencia, administración y gestión desconocen si el clima institucional y la calidad de la educación en sus instituciones es óptimo, aceptable y normal. Desde el punto de vista de la comunidad educativa y de los docentes (elementos básicos de las instituciones educativas), estos problemas existen. Así que usaremos estadísticas para determinar a qué condujo esta investigación.

Félix luna, R. (2022). Clima institucional y calidad de la gestión administrativa en instituciones públicas de educación media El presente estudio, es resultado de una investigación realizada en el ámbito, se centró en los colegios públicos de educación secundaria en Ate, ubicado en Lima, Perú. Su objetivo fue analizar cómo se percibe la atmósfera institucional y el manejo administrativo en las entidades públicas. También se tuvo en cuenta el siguiente estudio

Rugel-Sono,J.Esteves-Fajardo Z.(2023) Influencia del clima institucional en el desempeño docente centrado en el perfil. El propósito principal de esta investigación fue examinar cómo el entorno institucional afecta la actuación de los docentes con un enfoque en su perfil. El estudio se llevó a cabo desde una perspectiva cuantitativa, abarcando la indagación, recopilación y análisis crítico a través de una tipología documental, utilizando un marco bibliográfico que promueve la reflexión y el análisis, y así construir métodos relacionados al entendimiento del fenómeno, evaluando o considerando nuevos escenarios. Además, se revisaron y se llevaron a cabo análisis de fuentes documentales desde un enfoque teórico, así como estudios revisados por pares relacionados con los ejes centrales del trabajo, ya que es esencial crear condiciones propicias que ayuden al desarrollo de competencias, tomando en cuenta el perfil del docente, lo cual está relacionado para facilitar una gestión académica adecuada. Asimismo

Arteaga Rojas C. (2023). Gestión educativa y nivel de servicio en docentes de una escuela en Lima, 2023. Este trabajo se centró en investigar los problemas que se presentan en una escuela respecto a la gestión educativa y el nivel de servicio proporcionado por los docentes. Objetivo: Investigar la conexión entre la gestión educativa y el nivel de servicio en los docentes de una institución de Lima, 2023. La investigación utilizó un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con un diseño no experimental y correlacional, abarcando una muestra de 150 educadores. Se aplicaron dos encuestas que evaluaron la gestión educativa y el nivel de servicio.

Por lo antes mencionado, se formula el siguiente problema general ¿Qué relación que existe entre clima institucional y calidad educativa en docentes de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022? Y los siguientes específicos ¿Qué relación clima institucional y relevancia en docentes de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022? ¿Qué relación existe entre clima institucional y equidad en docentes de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022? ¿Qué relación existe entre clima institucional y Eficiencia en docentes de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022? ¿Qué relación existe entre clima institucional y eficacia en docentes de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022? ¿Qué relación existe entre clima institucional y Pertinencia en docentes de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022? ¿Qué relación existe entre calidad educativa y comunicación en docentes de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022? ¿Qué relación existe entre calidad educativa y Motivación en docentes de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022? ¿Qué relación existe entre calidad educativa y Confianza en docentes de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022? ¿Qué relación entre calidad educativa y docentes de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022?

Por lo que para la justificación se realizó el estudio sobre el clima institucional y la calidad educativa, como variables de investigación de la I.E. N°112 Héroes de la Breña. La justificación Teórica se basa en tal sentido que la relación que existe entre clima institucional y la calidad educativa; cual se a bordo de manera teóricas en referentes de la incidencia del clima institucional en logras una calidad educativa en las instituciones educativas, por lo tanto, es viable que se considere este trabajo como precedente en nuevos estudios por lo cual las variables de estudios son mediables y observables. La justificación Práctica, es basa en el estudio actual posee una importancia práctica considerable, puesto que intenta ofrecer contribuciones específicas para optimizar la operativa interna y los logros académicos de la entidad analizada. Al determinar la

correlación que hay entre el ambiente institucional y la excelencia educativa, se podrá sugerir acciones enfocadas en fortalecer la interacción entre personas, la comunicación dentro de la organización y la satisfacción profesional de los educadores.

Además, la Justificación Metodológica, se justifica en que la estrategia elegida facilita la observación de las variables en su entorno natural, sin alteraciones, asegurando la veracidad de los datos recolectados. Mediante el uso de herramientas organizadas como encuestas y formularios validados se obtiene información numérica que permite el estudio estadístico de las relaciones entre las dimensiones del ambiente institucional (comunicación, liderazgo, participación y relaciones entre individuos) y los indicadores de la calidad de la educación (rendimiento docente, gestión pedagógica y satisfacción institucional).

En lo referente a los objetivos, cabe precisar que se plantean un objetivo general, determinar la relación que existe entre clima institucional y calidad educativa en docentes de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022. Y Objetivos específicos, Determinar la entre relación clima institucional y relevancia en docentes de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022. Establecer la relación entre clima institucional y equidad en docentes de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022. determinar la relación entre clima institucional Eficiencia en docentes de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022. establecer la relación entre clima institucional y eficacia en docentes de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022. determinar la relación entre clima institucional y pertinencia en docentes de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022. establecer la relación entre calidad educativa y comunicación en docentes de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022. determinar la relación entre calidad educativa y Motivación en docentes de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022. establecer la relación entre calidad educativa y Confianza en docentes de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022. determinar la relación entre calidad educativa y Participación en docentes de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022.

Se realizó la formulación de hipótesis general Existe relación directa entre clima institucional y calidad educativa en docentes de una institución educativa del Distrito del Agustino 2022 y las hipótesis específicas, H1; Existe relación significativa entre clima institucional y relevancia en docentes de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022. H2: Existe relación significativa entre clima institucional y equidad en docentes de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022. H3: Existe relación

significativa entre clima institucional Eficiencia en docentes de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022. H4: existe relación significativa entre clima institucional y eficacia en docentes de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022. H5: existe relación significativa entre clima institucional y Pertinencia en docentes de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022. H6: existe relación significativa entre calidad educativa y comunicación en docentes de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022. H7: existe relación significativa entre calidad educativa y Motivación en docentes de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022. H8: existe relación significativa entre calidad educativa y Confianza en docentes de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022. H9: existe relación significativa entre calidad educativa y Participación en docentes de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022.

Por otra parte, entre los antecedentes que sustentan la investigación se hallaron los siguientes estudios internacionales, nacionales y locales.

A nivel internacional, Medina (2017) En su tesis sobre el efecto del clima organizacional en el desempeño académico, determinó que el clima organizacional afecta el desempeño académico en instituciones privadas. El estudio utilizó un diseño transversal no experimental con un diseño explicativo o causal. En el censo participaron 50 docentes; La recolección de datos se realizó mediante el cuestionario HayMcBer y para el desempeño se utilizaron cuatro cuestionarios del Minedu. Los resultados indicaron que la dimensión salarial no influyó en el desempeño docente en las instituciones estudiadas.

Además, Angulo (2016) realizó una investigación para el programa de maestría titulado: Liderazgo instruccional y su impacto en el clima institucional. El enfoque es inductivo, el libro consta de cinco capítulos que orientan y orientan la comprensión del clima laboral y el impacto de aplicar el liderazgo gerencial para moldear el clima organizacional en las respectivas instituciones educativas. La población del centro de aprendizaje es de 570 estudiantes, 457 padres de familia, 30 docentes y 6 directivos; el instrumento es un cuestionario que utiliza la observación, la experimentación, la comparación, la abstracción y la generalización. Los hallazgos concluyeron con una recomendación encaminada a mejorar el ambiente institucional mediante la aplicación de medidas correctivas en los estilos de liderazgo para mejorar la calidad de la educación que ofrece la institución.

También, Alvaro (2020) realizó una tesis para optar la maestría se titula: Gestión escolar y calidad de la educación en instituciones de educación primaria de la parroquia Cumbe, 2018. Los métodos son cuantitativos, de tipo descriptivo, diseño correlacional; tiene como objetivo determinar la relación entre liderazgo y calidad educativos. Fueron 16 directivos en total y el instrumento fue un cuestionario. Por lo tanto, el estudio encontró una correlación estadísticamente significativa entre moderada y fuerte, la cual fue positiva, es decir, cuanto mayor es la respuesta confiada a la gestión educativa, mayor es la conciencia sobre la calidad de la educación. más positivo.

Finalmente, Álvarez (2017) realizó una Maestría en Oportunidad de Investigación Titulada: Clima Institucional como Determinante del Rendimiento Académico en el Instituto de Tecnología Industrial Simon Duke, Manila. Estudios cualitativos cuantitativos descriptivos, su objetivo es determinar en qué medida el clima institucional y el liderazgo influyen en el rendimiento académico. Hay 72 docentes, 357 estudiantes, 294 padres de familia y 5 administrativos; Se utilizan dos herramientas utilizadas en la educación (líderes, docentes, padres y estudiantes). La conclusión es el análisis de los patrones de comportamiento de los participantes en la vida de los estudiantes, lo que permite sacar conclusiones sobre cómo se interpretan las formas de comunicación, cómo las situaciones externas afectan el desempeño de docentes y estudiantes y los afectan negativamente. o positivo, por ser parte de la motivación para el desempeño, estos aspectos están estrictamente relacionados con el desempeño académico del estudiante.

Como antecedente nacional, Cajas & Villalobos (2021), realizó una maestría titulada: Clima Institucional y Calidad Educativa en Instituciones Educativas Politécnicas del CECAT Marcial Acharan, Trujillo-La Libertad, 2019. Estudio no experimental, diseño transversal adecuado y métodos cuantitativos; su propósito fue determinar la relación entre el clima institucional de los participantes de la institución educativa y la calidad de la educación. Hubo 54 participantes en total y en la muestra. El instrumento es un cuestionario con dos variables, donde la primera variable tiene 28 ítems y la segunda variable tiene 35 ítems. Por lo tanto, se puede concluir que para lograr una buena calidad de la educación es necesario crear un buen clima institucional en las instituciones educativas para lograr sus objetivos.

Asimismo, García (2019) en su Doctorado: Clima Institucional y Calidad Educativa en las Instituciones de Educación Primaria “Abraham Valdelomar” y “Alcides Carreño Blas” Trujillo. El método es de tipo descriptivo comparativo, su propósito es encontrar una correlación estadísticamente significativa entre la calidad de la educación

y el clima institucional de los docentes. Población 27 docentes y 524 estudiantes; Se utilizaron métodos observacionales y cuestionarios como herramientas para la recolección de datos. Al respecto se concluye que la institución educativa “Abraham Valdelomar” tiene un buen nivel de calidad educativa con un 68.06% de estudiantes y un 83.33% de docentes, y la I.E “Alcides Carreño Blas” tiene un buen nivel de calidad educativa con un 89.51% de docentes y 84,62% del número de docentes; en términos de ambiente institucional, la participación de la I.E "Abraham Valdelomar" llega al 84,62%, y la participación de la I.E E "Alcides Carreño Blas" llega al 83,33%.

Quiliche (2019) en su estudio de maestría titulada “Clima institucional y su relación con la calidad educativa”, número de institución educativa: 80869-Conache, 2019. El estudio es un diseño no experimental correlacional que utiliza métodos cualitativos y tiene como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y la calidad educativa. El total y muestra estuvo conformada por 30 docentes y el instrumento fue la técnica de recolección de datos, un cuestionario que midió dos variables. En conclusión, al observar los resultados del estudio, encontraron que existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y la calidad de la educación; ya que se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho Pearson de 0,897.

Bolivar (2021) Elección de Maestría: Calidad Educativa y Gestión del Clima Institucional de la Universidad Pública de Ayacucho “Puquio”, 2020. La investigación sigue el paradigma del positivismo con un enfoque cuantitativo, ya que apunta a una investigación aplicada con niveles de correlación, diseño no experimental y transversal. - en corte; pretende establecer una relación entre la gestión de la calidad y el clima institucional. La muestra estuvo compuesta por 100 docentes de educación primaria, el instrumento fue un cuestionario en el que la primera variable contenía 27 ítems y la segunda variable contenía la segunda de 23 ítems, y para determinar su confiabilidad se utilizó el alfa de Cronbach. Por lo tanto, concluyo que los resultados de significancia muestran que las variables habilidades sociales y ambiente de trabajo remoto se correlacionan con “p” < 0.05, en ambos casos tienen una correlación positiva alta de 0.769, lo que demuestra que existe relación entre las variables es una relación significativa.

Las bases teóricas del estudio son clima Institucional cuya definición y origen teórico El ambiente institucional se define como el conjunto de impresiones comunes que tienen los integrantes de una institución (alumnos, profesores, personal administrativo) respecto a las prácticas, interacciones, normas, creencias y características físicas del

establecimiento educativo. Su análisis surgió de la teoría del clima organizacional, donde autores reconocidos como Litwin y Stringer sugieren que el clima representa cualidades cuantificables del entorno laboral que afectan la motivación y el comportamiento de los miembros. Rodríguez (2024) Por otro lado, los modelos y enfoques actuales en la actualidad, se adopta una perspectiva que es sistémica y que involucra múltiples elementos: el clima es considerado como una construcción que abarca aspectos emocionales (sensación de pertenencia, seguridad), mentales (expectativas, normas) y organizativos (liderazgo, recursos, estructura). Modelos recientes sugieren enlazar diferentes niveles (sistema educativo versus aula) y participantes (alumnos, maestros, administrativos) para comprender cómo se generan y se alimentan las percepciones. (Valenzuela, 2024).

En este marco, resulta fundamental reconocer que el clima institucional no constituye un elemento estático ni secundario dentro de la gestión educativa, sino una variable dinámica que incide directamente en la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Un clima favorable genera condiciones propicias para el desarrollo integral de los estudiantes, fortalece el compromiso docente y consolida una cultura institucional orientada a la mejora continua. Por el contrario, un clima deteriorado puede convertirse en un obstáculo estructural que limita el rendimiento académico, debilita las relaciones interpersonales y fragmenta la identidad colectiva de la comunidad educativa. En consecuencia, toda intervención orientada a elevar la calidad educativa debe considerar el fortalecimiento del clima institucional como una prioridad estratégica e ineludible.

También, conexión entre logros académicos y bienestar, hay pruebas empíricas sólidas que asocian un ambiente escolar favorable con un desempeño académico superior, menos problemas de comportamiento, un aumento en el bienestar emocional y una mayor retención de profesorado. Análisis y estudios recientes indican efectos de tamaño medio en el rendimiento escolar, así como impactos positivos en la conducta y la salud mental de los estudiantes. Esto establece al entorno institucional como un factor fundamental en estrategias de mejora educativa. (Scielo Chile 2024)

Desde esta perspectiva, la relación entre clima institucional y bienestar no debe interpretarse como una simple correlación estadística, sino como un vínculo causal que opera en múltiples dimensiones del desarrollo humano. Un entorno escolar que prioriza la seguridad emocional, el reconocimiento y la pertenencia actúa como catalizador del aprendizaje significativo, potenciando las capacidades cognitivas y sociales del estudiante. Del mismo modo, los docentes que se desenvuelven en climas institucionales

saludables tienden a mostrar mayor motivación, menor agotamiento profesional y un compromiso más sostenido con su práctica pedagógica. Todo ello evidencia que invertir en el clima institucional no es un complemento opcional de la gestión educativa, sino una condición estructural para alcanzar una educación verdaderamente transformadora y de calidad.

Conexión entre el rendimiento académico y la salud emocional, hay pruebas sólidas que relacionan un entorno escolar favorable con un rendimiento académico superior, menos problemas de conducta, un mayor bienestar emocional y una mejor retención de los docentes. Estudios de revisión y metaanálisis recientes indican efectos de moderada magnitud en el logro académico y consecuencias positivas en la conducta y salud mental de los estudiantes. Esto establece el clima educativo como un factor crucial en las políticas de mejora escolar (Flores, 2024)

Dimensiones de Clima Institucional, la Comunicación es La interacción es un procedimiento activo en el que el o los comunicadores envían un mensaje a uno o varios destinatarios, empleando un medio y un lenguaje, dentro de un marco específico, con la opción de obtener una respuesta o devolución. Siendo el modelo de comunicación más representativo: S=fuente: habilidades comunicativas: actitud, conocimiento, sistemas sociales, cultura. M=mensaje: Elementos estructura, contenido, tratamiento, código.

C=canal, vista, oído, tacto, olfato, gusto R=receptor: habilidades comunicativas, actitud, conocimiento, sistemas sociales, cultura. (Zynuddin, S. N. 2023).

La comunicación del profesor abarca todos los procesos tanto verbales como no verbales que el educador utiliza para transmitir información. Inicia la motivación, proporciona retroalimentación, coordina las interacciones dentro del aula, establece vínculos con los alumnos y crea un entorno propicio para el aprendizaje. Incluye el contenido que se comparte y la forma en que se presenta (como el tono, el estilo, la organización, la participación, el lenguaje corporal y demás). Es fundamental para el aprendizaje, la implicación del estudiante y para una enseñanza exitosa. (Ulrich Trautwein, Enkelejda Kasneci 2025)

Motivación, epistemología de la motivación: La motivación se define como un proceso mental que estimula, dirige y sostiene el comportamiento para alcanzar objetivos individuales o grupales. En contextos académicos y laborales, se reconoce que la motivación es un elemento fundamental para lograr un excelente desempeño, dedicación y bienestar personal.

De acuerdo con Ryan y Deci (2023), la motivación se define como la fuerza que guía las acciones humanas, la cual puede ser intrínseca, originándose del placer y el interés personal, o extrínseca, cuando se deriva de incentivos externos. Los escritores afirman que un ambiente que fomenta la autonomía, la habilidad y las interacciones saludables refuerza la motivación autónoma y el bienestar global.

Schunk y DiBenedetto (2022) señalan que la motivación en entornos educativos está relacionada con los objetivos individuales y la percepción de autoeficacia. Los alumnos que tienen convicciones optimistas sobre sus habilidades suelen esforzarse más, mantenerse firmes frente a las dificultades y lograr un rendimiento académico superior.

Finalmente, Latham (2024) señala que el impulso de una persona está ligado a la definición clara de metas y a la retroalimentación que se recibe. Establecer objetivos concretos que sean estimulantes pero realizables, junto con comentarios útiles, potencia el compromiso y el rendimiento, tanto en el ámbito laboral como en el educativo. ¿Qué se entiende por confianza entre docente y estudiante? La confianza, en este ámbito, implica la convicción de un estudiante de que su maestro actuará con bondad, habilidad, veracidad, sinceridad y receptividad, además de que podrá mostrarse vulnerable sin el temor a ser lastimado. Asimismo, abarca la opinión del profesor de que el alumno reaccionará de forma respetuosa, asumirá su responsabilidad y aportará de manera constructiva al entorno educativo.

Algunos aspectos importantes de este tipo de confianza son: Amor y preocupación: el estudiante percibe que el profesor se preocupa por su desarrollo y su aprendizaje, no solo por cumplir con lo que se enseña. Capacidad: el alumno confía en que el docente posee el conocimiento y las habilidades adecuadas para impartir la enseñanza.

Transparencia y ética: que el profesor actúa de manera clara y equitativa, admite errores y mantiene sus promesas. Calidad Educativa, La educación de calidad es una noción complicada, en constante cambio y con varias dimensiones que incluye no solo los logros académicos, sino también los métodos, los recursos, las normativas y el efecto social de la enseñanza. Su objetivo principal es asegurar que todos los alumnos obtengan conocimientos relevantes, significativos y justos que les ayuden a crecer completamente como individuos y miembros activos de la sociedad.

Desde una visión integral, la calidad educativa trasciende ampliamente la medición de resultados académicos o la evaluación de la infraestructura institucional. Comprende, en igual medida, dimensiones fundamentales como la formación continua

del profesorado, la eficiencia en la gestión institucional, el clima escolar, la equidad en el acceso a la educación, la pertinencia y actualización del currículo, así como la participación activa de la comunidad en los procesos formativos. En coherencia con este planteamiento, una educación verdaderamente de calidad tiene como propósito esencial formar personas íntegras, con capacidad crítica y analítica, comprometidas con su entorno y capaces de contribuir activamente al desarrollo de su comunidad (UNESCO, 2023).

Este enfoque holístico interpela directamente a las instituciones educativas a repensar sus modelos de gestión y sus prioridades pedagógicas. No basta con obtener buenos indicadores cuantitativos si paralelamente se descuidan aspectos como la convivencia, la inclusión o la pertinencia cultural del currículo. La calidad educativa, entendida en su dimensión más amplia, exige una mirada sistémica que articule todos sus componentes de manera coherente y equitativa, reconociendo que el desarrollo humano integral constituye el horizonte último de toda acción educativa transformadora.

Enfoques modernos, de acuerdo con López y Ramírez (2022), la excelencia en la educación en el siglo veintiuno está vinculada a la habilidad del sistema educativo para facilitar aprendizajes relevantes, estimular la innovación en la enseñanza y asegurar la inclusión. Por otro lado, Gómez y Herrera (2023) argumentan que una educación de calidad debe ser humanitaria, transformadora y justa, enfocándose en el desarrollo holístico del alumno. Por último, UNESCO (2024) subraya que la calidad educativa también abarca la enseñanza para la sostenibilidad, la paz y la ciudadanía global, reconociendo los retos de la era digital. Factores clave que influyen en la calidad educativa, preparación y rendimiento de los docentes: La destreza de los profesores es el aspecto más determinante en el aprendizaje. La formación continua, la reflexión sobre la enseñanza y la aplicación de evidencias son fundamentales. Administración institucional: Un liderazgo colaborativo y orientado a la mejora continua promueve la efectividad y la unidad dentro de la institución. Currículo adaptable y pertinente: Facilita la personalización de los temas a la realidad local y fomenta habilidades necesarias para la vida. Involucramiento de la comunidad educativa: La participación de las familias y otros agentes sociales refuerza la corresponsabilidad en el ámbito educativo. Evaluación holística: Debe enfocarse no solo en resultados numéricos, sino también en los procesos, valores, actitudes y habilidades socioemocionales.

Dimensiones de Calidad Educativa, Baylon, M. (2024). La calidad educativa se ve reflejada en una institución educativa mediante la organización de los procesos y recursos para los cuales se debe considerar dimensiones como: eficacia, eficiencia,

equidad, pertinencia y relevancia. Es decir, para alcanzar los objetivos de aprendizaje y una evolución de los mismos estos deben ser funcionales y de ser el caso que se puedan aplicar en la vida real y en diferentes contextos.

Relevancia, Cabrera García y Mendoza Zuany (2023). Cuando se habla de relevancia nos estamos refiriendo a la calidad en educación, es decir que la institución educativa establezca climas laborales adecuados donde el estudiante sea el más favorecido y esté capacitado para hacer frente a los cambios del mundo globalizado en diferentes ámbitos como sociales, económicos, profesionales, etc.

UNESCO (2022-2025, adaptada). Relevancia educativa engloba conceptos como: procesos, contenidos y aprendizajes que sirven para hacer frente a los retos y demandas del mundo moderno en el ámbito económico, social, laboral y ambiental. Es decir, lo que se enseñe en las escuelas debe ser útil, tener un carácter significativo y poder aplicarse en la vida cotidiana permitiendo así una participación más activa del individuo.

Equidad, Center on PBS (2025). Incluye a todos los componentes educativos director, docentes, personal administrativo, estudiantes y familias, para lo cual se deben crear espacios donde cada uno de ellos se sienta representado y apoyado y que los estudiantes estén en la capacidad de tener una participación más activa con respeto mutuo además de que logren un desarrollo integral. Es decir, que todos los estudiantes deben recibir una educación de calidad, independientemente cual sea su origen, raza, género, nivel socioeconómico, etc. Para lo cual se deben aplicar políticas educativas idóneas, buenas prácticas, recursos educativos que los represente, que permita a cada individuo logre alcanzar aprendizajes significativos que lo empoderen y alcancen su autonomía reduciendo las diferencias en los resultados, por encima de las características individuales y pertenencias culturales.

Eficiencia, Velásquez y Moreno (2023). En un contexto educativo, la eficiencia va permitir elevar al máximo el rendimiento académico del estudiante siempre y cuando se optimice el uso de los recursos, aplicando una gestión adecuada a fin de lograr mayores y mejores. La eficiencia en educación es la utilización de manera óptima de los recursos con que se cuentan: recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos, a fin de lograr el máximo rendimiento de los docentes y estudiantes, reduciendo pérdidas y manteniendo los estándares de calidad para alcanzar los resultados de aprendizajes proyectados. Eficacia, SITEAL–UNESCO (2023). Hace mención que la eficacia es el nivel en que las instituciones educativas llegan a obtener resultados planteados en la formación y el desarrollo integral de los estudiantes.

Para Velásquez y Moreno (2023). En un contexto educativo, la eficiencia va permitir elevar al máximo el rendimiento académico del estudiante siempre y cuando se optimice el uso de los recursos, aplicando una gestión v adecuada a fin de lograr mayores y mejores resultados con los medios

Huarcaya y Ortega Oyola (2022). Una institución educativa que funcione de manera efectiva armoniza sus recursos humanos, pedagógicos y organizacional que permitan garantizar resultados favorables que motiven y fomenten la participación de los actores educativos.

Pertinencia, Torrico (2023). Menciona que la conexión entre contenidos, métodos y finalidades del currículo con las necesidades del estudiante y la comunidad hace referencia a la pertinencia, aspectos que son importantes para el desarrollo humano en las diversas áreas de la vida. Así mismo la pertinencia garantiza el progreso de las habilidades de carácter indispensable para involucrarse en diferentes ámbitos de la vida humana, enfrentando los retos de la actualidad y el desarrollo de un proyecto de vida colectivo.

Definición de términos básicos, el Clima institucional, Actitudes, sensaciones y valores que comparten los miembros de una institución que surge a través de las interacciones diarias y estrategias adoptadas. Aspectos que juegan un papel importante en la calidad educativa y el bienestar organizacional porque van a influir en la motivación, satisfacción y desempeño de los participantes del proceso educativo.

La Comunicación, es un proceso fundamental en el entorno educativo, mediante la comunicación los actores educativos se interrelacionan socialmente intercambiando ideas, construyendo conocimientos, solucionando conflictos y estableciendo relaciones humanas efectivas en la institución. Es decir, la comunicación va influir en el comportamiento y el buen entendimiento de los individuos fomentando un buen clima organizacional.

La Motivación, conjunto de factores internos y externos que impulsan a los individuos a actuar y alcanzar metas, desempeñando un papel fundamental en el aprendizaje y el desarrollo personal.

La motivación educativa es el proceso que activa, dirige y mantiene la conducta del estudiante hacia metas académicas. Se compone de factores intrapersonales como el valor, la expectativa y el afecto, que influyen en el rendimiento y la persistencia del estudiante. Estrategias como vincular aprendizajes con intereses personales y fomentar un clima positivo en el aula son clave para mejorar la motivación

La Confianza, elemento esencial en una organización y la sociedad, puesto que influye en el intercambio, el desempeño y la integración social. La confianza promueve el clima laboral saludable e impacta de forma directa en la satisfacción y productividad de los empleados. Por otro lado, la confianza mutua que pueda existir en una organización no solo fortalece el ambiente laboral, sino que también potencia desempeño organizacional.

Participación, proceso por el cual los integrantes de una comunidad, en este caso académica (estudiantes, familias, docentes e institución educativa), asumen un compromiso activo en los procesos de enseñanza-aprendizaje, como son toma de decisiones, convivencia en el entorno escolar y dirección de la educación. La participación forma parte de la calidad educativa ya que promueve una responsabilidad y toma de decisiones compartida.

Calidad Educativa: Conjunto de procesos que van a garantizar la equidad, pertinencia, eficacia, eficiencia y relevancia de la formación educativa tomando en cuenta las necesidades sociales y culturales, con la implicancia de lograr aprendizajes significativos sin atentar con la diversidad y los contextos de enseñanza-aprendizaje. La calidad educativa entrelaza tres aspectos importantes -procesos-resultados-condiciones-, los cuales van a servir en la formación de ciudadanos competentes, críticos y socialmente responsables, capaces a hacer frente a los desafíos del mundo moderno.

Relevancia: Es el significado de integrar habilidades socioemocionales e interpersonales que garantice una formación holística del individuo, se vincula con la capacidad de desarrollar pensamiento crítico y mejor comprensión. Equidad: Es el principio de igualdad de oportunidades para todos, independiente de las clases sociales, culturales o económicas. Es un instrumento de inclusión social que fomenta el acceso y la participación de manera equitativa de las comunidades marginadas. Eficiencia: Es la capacidad de maximizar resultados haciendo uso de los recursos disponibles, garantizando que lo invertido y la gestión realizada se traduzca en verdaderos logros y que estos puedan ser medibles, reduciendo las desigualdades. Eficacia: Es la capacidad de una organización o sistema para alcanzar los resultados esperados garantizando la calidad y equidad para todos antes, durante y al final del proceso. En gestión educativa se refiere al logro de un mayor desempeño docente con recursos gestionados adecuadamente (tiempo, materiales, metodologías). Pertinencia, Capacidad de los programas y procesos formativos para responder de manera coherente a las demandas sociales, culturales y laborales del entorno.

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo

Según Medina Romero et al. (2023), los tipos de investigación se clasifican en función de los objetivos y del paradigma metodológico adoptado —cuantitativo, cualitativo o mixto—, los cuales determinan la forma de analizar y comprender los fenómenos sociales y educativos. De igual modo, Delgado-Molina (2024) señala que definir correctamente el tipo de investigación contribuye a la coherencia interna del proceso científico, asegurando la validez y pertinencia de los resultados.

El tipo de investigación hace referencia a la naturaleza y propósito del estudio, así como al enfoque metodológico empleado para abordar un fenómeno educativo. En el contexto del estudio sobre el clima institucional y la calidad educativa, el tipo de investigación permite delimitar si el análisis será descriptivo, correlacional, explicativo o mixto, orientando la selección de métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

2.2. Diseño de investigación

Según Arriola Guillén (2025), un diseño metodológico bien elaborado permite asegurar la validez y confiabilidad de los resultados, mediante la adecuada definición de la muestra, las variables y los métodos de análisis. De igual modo, Guisasola (2024) sostiene que el diseño metodológico articula la coherencia entre el marco teórico, los métodos y las técnicas de recolección de datos, garantizando que el estudio mantenga rigor científico y pertinencia con el fenómeno educativo analizado. Asimismo, el estudio de la Universidad Estatal de Milagro (2022) enfatiza que el diseño metodológico no solo estructura los procedimientos, sino que también determina el tipo y alcance de la investigación, asegurando una correspondencia directa entre los objetivos, la naturaleza del problema y los instrumentos aplicados.

En conclusión, el diseño metodológico constituye el plan estructurado que orienta todas las etapas del proceso investigativo, estableciendo la forma en que se recolectará, analizará e interpretará la información para dar respuesta a los objetivos del estudio.

El diseño de la investigación se muestra en el cuadro:



Dónde:

M = Muestra del estudio son los docentes

O1 = Observación de la variable 1 Clima Institucional

O2 = Observación de la variable 2 Calidad Educativa

r = Relación de la variable

2.3. Población y muestra

La investigación contó con la participación de 48 personas, entre docentes y personal administrativo pertenecientes tanto al turno matutino como al vespertino de la Institución Educativa N° 112 Héroes de la Breña. Esta delimitación poblacional responde a lo señalado por Hernández-Sampieri et al. (2014), quienes sostienen que la población debe definirse con precisión en función de sus características de contenido, lugar y tiempo, a fin de garantizar la representatividad y coherencia del estudio.

Tabla 1

Población de plana docente de la Institución Educativa N°112 Héroes de la Breña

	Población	Muestra	Total
Docente	34	34	34
Personal Administrativos	14	14	14
Total			48

Fuente: Nomina de docentes y administrativos del horario diurno.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Carreño y Gómez (2020). La recolección de datos es el proceso sistemático mediante el cual el investigador obtiene información pertinente, válida y confiable para responder a los objetivos de un estudio, utilizando técnicas e instrumentos adecuados al enfoque metodológico adoptado. Según Giirj (2022), este proceso implica adquirir cuidadosamente la información deseada con la menor distorsión posible, garantizando la credibilidad y la lógica de los resultados.

En resumen, la recolección de datos son los procedimientos específicos que permiten recolectar esos datos. Cada técnica implica formas distintas de interacción entre el investigador y las fuentes, distintos grados de estructura, diferentes mecanismos de recolección (por ejemplo, directo, indirecto, virtual) y diferentes grados de control sobre lo que se mide. Ejemplos: entrevistas, observaciones, cuestionarios, grupos focales, análisis documental.

2.5. Técnica de procesamiento y análisis de datos

Para esta investigación se utilizó la recolección de información de la Institución Educativa N°112 Héroes de la Breña; se logra a través del análisis de la información, así mismo, del programa Excel y el SPSS

2.6. Aspectos éticos en investigación

En esta tesis se desarrolló, empleando los siguientes principios éticos:

Respeto: Se dará mediante la aplicación del consentimiento informado a los docentes, haciendo hincapié en su voluntariedad, así mismo, se reservará de forma confidencial la identidad de los participantes, e igualmente, se hará uso adecuado de las normas de citación y referencias.

Beneficencia y no maleficencia; se presentará en el consentimiento informado los objetivos y propósitos de la investigación de forma clara y precisa para no generar otras expectativas o perspectivas no relacionadas a la investigación.

Justicia: se evitará que exista cualquier tipo de prejuicios y/o discriminación entre los participantes.

III. RESULTADOS

Tabla 2

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	48	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	48	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,985	63

Variable 1: Clima institucional

Tabla 4

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	48	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	48	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
972	28

Indica una alta consistencia interna

Variable 2: Calidad educativa

Tabla 6

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	48	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	48	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 7

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,963	35

Estadística descriptiva

Tabla 8

CLIMA INSTITUCIONAL (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY MALO	2	4,2	4,2	4,2
	REGULAR	33	68,8	68,8	72,9
	MEDIO	13	27,1	27,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

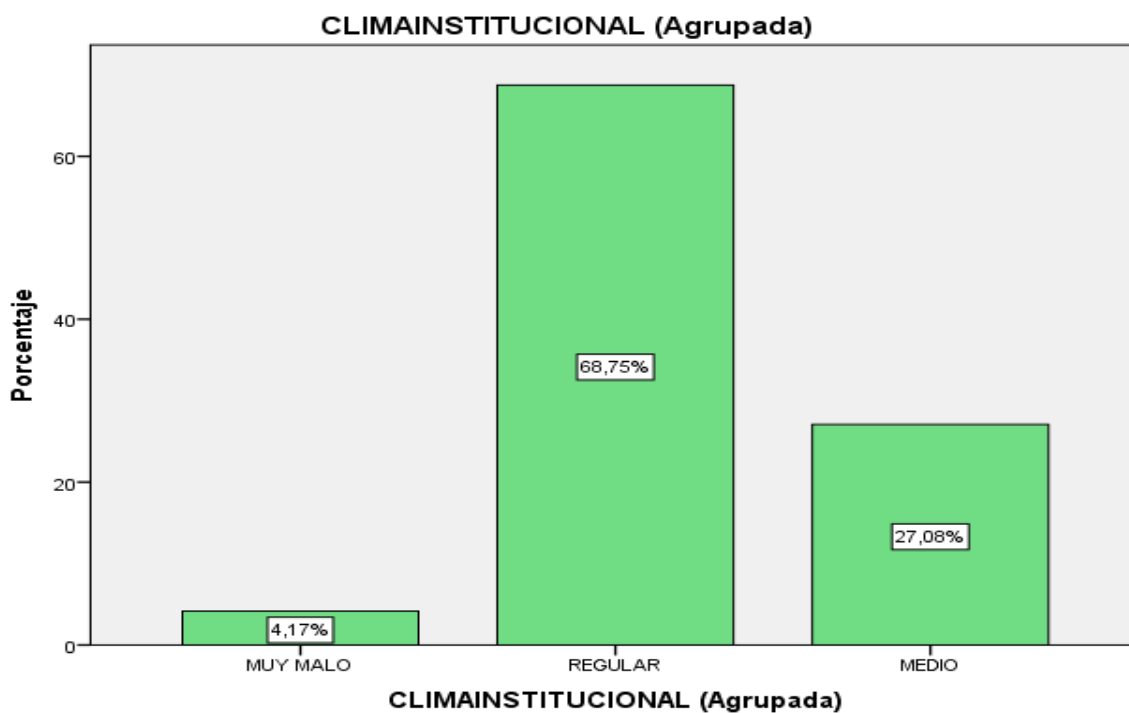
Nota: Los encuestados manifestaron que el clima institucional es regular

Interpretación: Los datos revelan que el clima institucional en la I.E. N°112 Héroes de la Breña se ubica predominantemente en el nivel “regular” según la percepción del 68,8% de los docentes encuestados, mientras que el 27,1% lo califica como “medio” y apenas el 4,2% lo percibe como “muy malo”. Este patrón de distribución indica que, si bien no existe un clima institucional gravemente deteriorado, tampoco se ha alcanzado un nivel óptimo de convivencia y trabajo colaborativo. La predominancia del nivel regular sugiere la existencia de aspectos básicos de organización que funcionan con limitaciones

notorias en dimensiones clave como la comunicación fluida, la motivación sostenida y la participación activa. Este hallazgo descriptivo sienta las bases para comprender por qué ciertas dimensiones de la calidad educativa también presentan niveles intermedios, lo cual se analiza en las tablas siguientes

Figura 1

CLIMA INSTITUCIONAL (Agrupada)



Nota: Los encuestados manifestaron que el clima institucional es regular

Tabla 9

CALIDAD DEDUCATIVA (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALA	5	10,4	10,4	10,4
	REGULAR	20	41,7	41,7	52,1
	BUENA	23	47,9	47,9	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

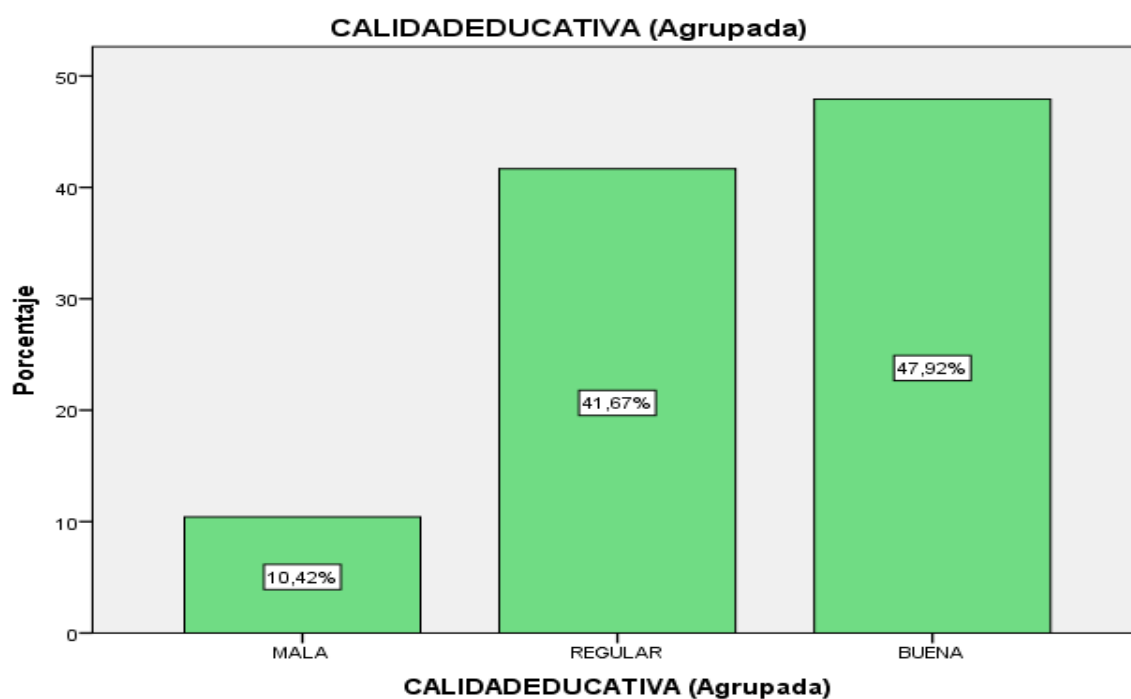
Nota: Los encuestados manifestaron que la calidad educativa es buena

Interpretación: La distribución de frecuencias para la variable Calidad Educativa

muestra un perfil más favorable que el Clima Institucional: el 47,9% de los docentes la percibe como “buena”, el 41,7% como “regular” y solo el 10,4% la valora como “mala”. Es importante notar que, aunque la calidad educativa muestra mejores indicadores que el clima institucional, más de la mitad de los encuestados (52,1%) aún la ubica en niveles inferiores al óptimo. Desde el punto de vista estadístico, esta asimetría entre las dos variables —clima regular vs. calidad tendiente a buena— es un dato revelador: sugiere que los docentes perciben que, a pesar de un clima institucional poco favorable, los procesos pedagógicos mantienen cierta calidad, posiblemente sostenida por el compromiso individual de los docentes más que por las condiciones institucionales. Este hallazgo cobra especial relevancia al analizar las correlaciones.

Figura 2

CALIDAD EDUCATIVA (Agrupada)



Nota: Los encuestados manifestaron que la calidad educativa es buena

Tabla 10*CALIDAD DEDUCATIVA (Agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	POCO EFECTIVA	1	2,1	2,1
	REGULARMENTE EFECTIVA	31	64,6	64,6
	MEDIANAMENTE EFECTIVA	16	33,3	33,3
	Total	48	100,0	100,0

Nota: Los encuestados manifestaron que la comunicación es regularmente efectiva

Interpretación: La dimensión Comunicación del Clima Institucional presenta que el 64,6% de los docentes la percibe como “regularmente efectiva”, el 33,3% como “medianamente efectiva” y solo el 2,1% como “poco efectiva”. Este resultado indica que los canales de comunicación dentro de la institución funcionan de manera aceptable, pero no óptima. La ausencia de una comunicación plena y eficiente puede estar asociada a la percepción de clima regular observada en la tabla anterior, ya que la comunicación es el eje vertebrador de cualquier clima organizacional saludable. Llama la atención que ninguno de los encuestados califica la comunicación como “altamente efectiva”, lo que evidencia márgenes de mejora considerables en esta dimensión fundamental.

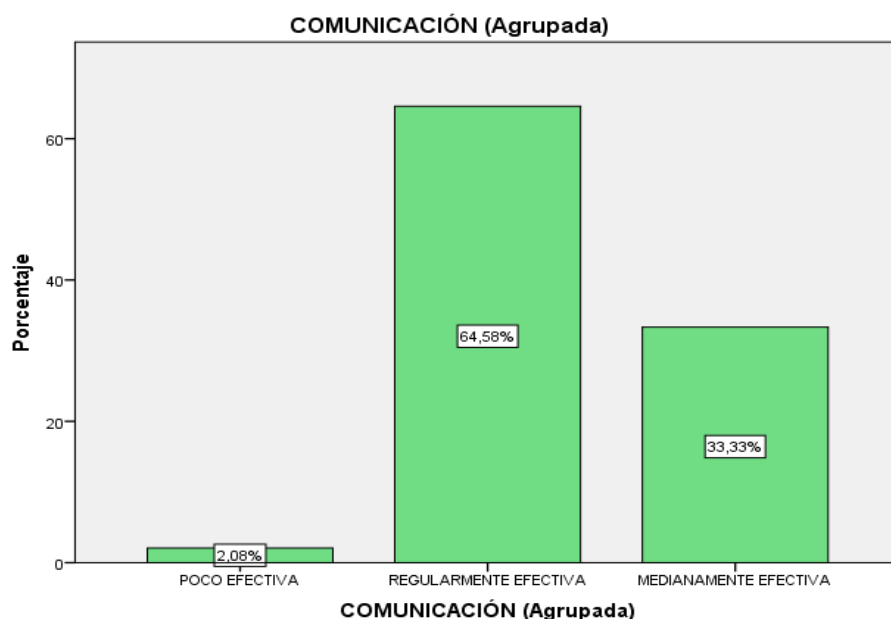
Figura 3*COMUNICACION (Agrupada)*

Tabla 11*MOTIVACIÓN (Agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	MUY BAJA	1	2,1	2,1
	REGULARMENTE BAJA	7	14,6	14,6
	MEDIA	40	83,3	83,3
	Total	48	100,0	100,0

Nota: Los encuestados manifestaron que la motivación media

Interpretación: La dimensión Motivación del Clima Institucional muestra que la gran mayoría de docentes (83,3%) se ubica en el nivel “medio” de motivación, el 14,6% en un nivel “regularmente bajo” y apenas el 2,1% en “muy baja”. Aunque la ausencia de niveles muy bajos es alentadora, la concentración en el nivel medio evidencia una motivación que no llega a ser vigorosa ni sostenida, lo que repercute directamente en la intensidad con que los docentes se involucran en los procesos pedagógicos. En organizaciones educativas de alto desempeño, la motivación docente suele distribuirse en los niveles superiores; la concentración en el nivel medio aquí observada apunta a la necesidad de políticas institucionales de reconocimiento y desarrollo profesional.

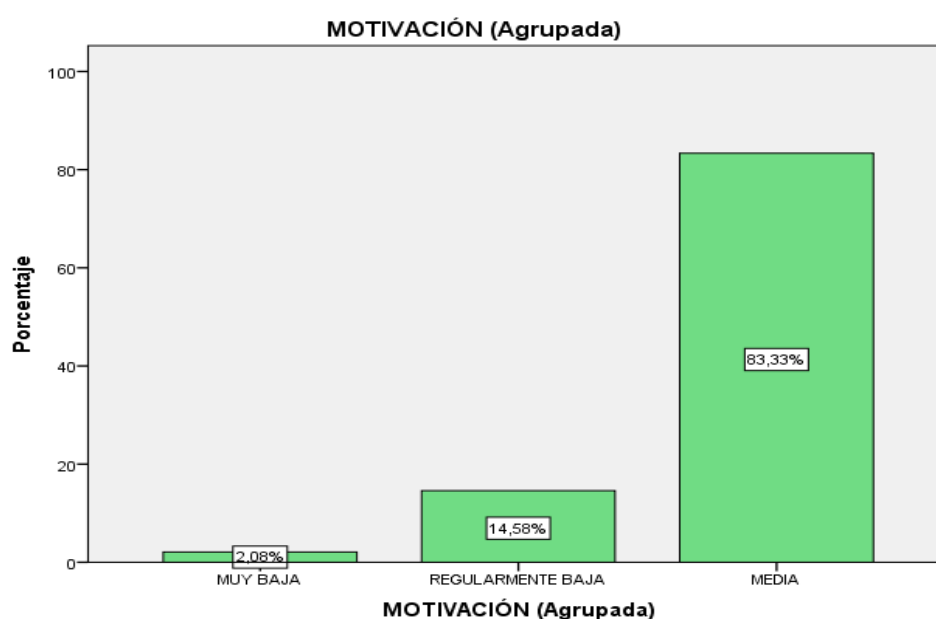
Figura 4*CLIMA INSTITUCIONAL (Agrupada)*

Tabla 12

CONFIANZA (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	RELACION MUY BAJA	1	2,1	2,1
	RELACION BAJA	4	8,3	8,3
	RELACION MEDIA	43	89,6	89,6
	Total	48	100,0	100,0

Nota: Los encuestados manifestaron que la confianza es de relación media

La dimensión Confianza presenta el indicador más favorable dentro del Clima Institucional: el 89,6% de los docentes reporta una “relación media” de confianza, el 8,3% una “relación baja” y solo el 2,1% una “relación muy baja”. Estos datos son estadísticamente interesantes porque, aunque el nivel predominante es “medio” y no “alto”, la concentración es notablemente alta en ese rango (casi 9 de cada 10 docentes). Esto indica que existe una base relacional de confianza entre colegas que, aunque no es plena, ofrece un sustrato favorable sobre el cual fortalecer otras dimensiones del clima. La confianza es precisamente el andamio sobre el que se construyen la comunicación efectiva y la participación genuina.

Figura 5

CONFIANZA (Agrupada)

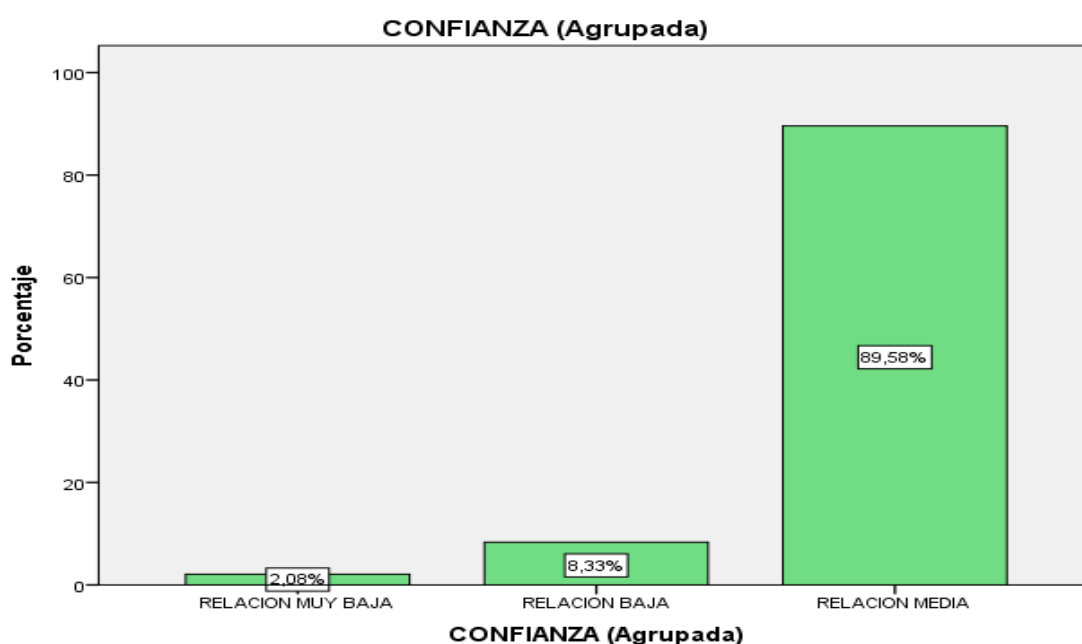


Tabla 13*PARTICIPACIÓN (Agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	NADA ACTIVA	1	2,1	2,1
	POCO ACTIVA	9	18,8	18,8
	MEDIANAMENTE ACTIVA	38	79,2	79,2
	Total	48	100,0	100,0

Nota: Los encuestados manifestaron que la participación es medianamente activa

Interpretación: La dimensión Participación revela que el 79,2% de los docentes la percibe como “medianamente activa”, el 18,8% como “poco activa” y el 2,1% como “nada activa”. Este resultado es preocupante desde la perspectiva de la calidad educativa, pues la participación docente es un indicador de corresponsabilidad institucional. Una participación que apenas alcanza el nivel mediano implica que los docentes no están siendo suficientemente involucrados en la toma de decisiones, en la planificación curricular o en la vida organizacional de la institución. Estadísticamente, la baja variabilidad en esta dimensión —con casi todos los casos concentrados en la categoría media— sugiere una experiencia compartida y sistémica, no un problema individual.

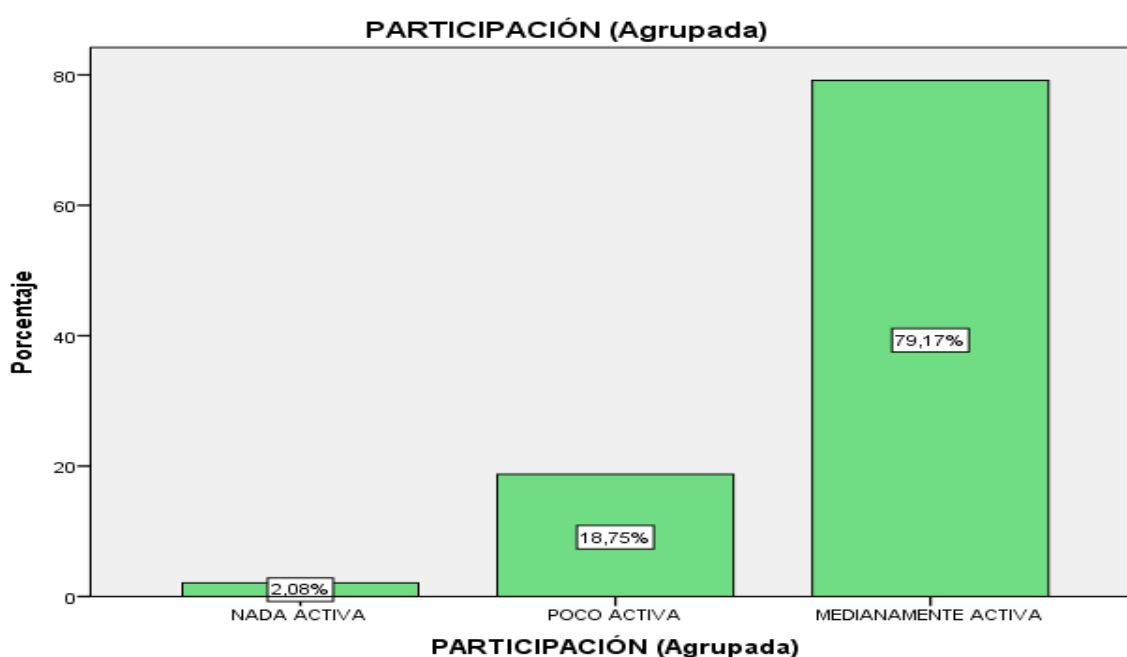
Figura 6*PARTICIPACIÓN (Agrupada)*

Tabla 14

RELEVANCIA (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	POCO APRENDIZAJE	4	8,3	8,3
	REGULAR APRENDIZAJE	29	60,4	60,4
	MEDIANO APRENDIZAJE	15	31,3	31,3
	Total	48	100,0	100,0

Nota: Los encuestados manifestaron que la relevancia es regular

Interpretación: La dimensión Relevancia de la Calidad Educativa muestra que el 60,4% de los docentes la percibe en un nivel de “regular aprendizaje”, el 31,3% en “mediano aprendizaje” y el 8,3% en “poco aprendizaje”. La ausencia de categorías superiores es llamativa: ningún docente reporta un nivel de aprendizaje significativo óptimo en cuanto a relevancia. Esto sugiere que los contenidos y métodos de enseñanza son percibidos como medianamente significativos para las necesidades reales de los estudiantes y su contexto social, lo que conecta directamente con las deficiencias en el clima institucional: cuando la motivación y la comunicación son limitadas, la relevancia pedagógica también se ve comprometida.

Figura 7

RELEVANCIA (Agrupada)

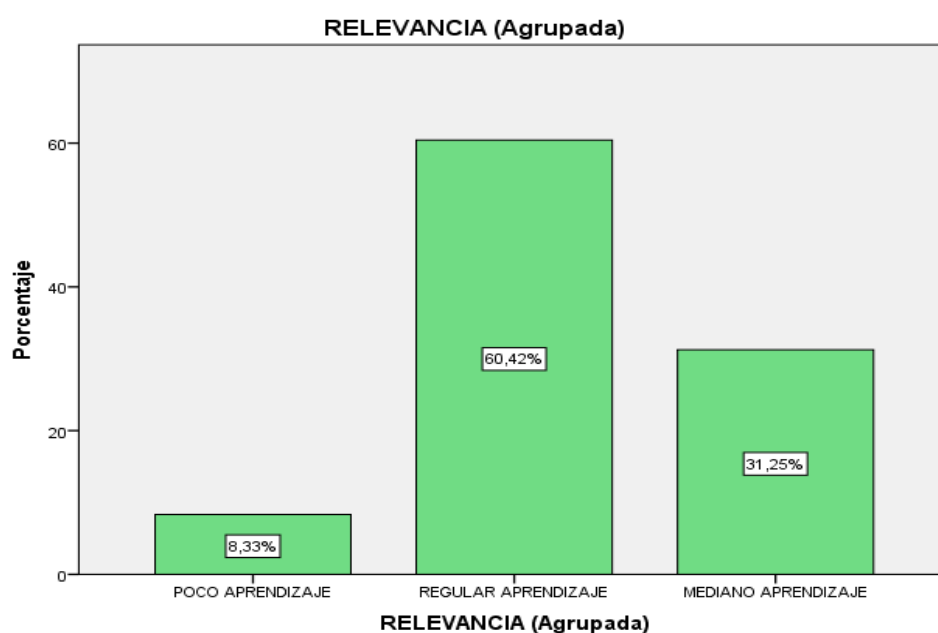


Tabla 15*EQUIDAD (Agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	POCO APOYO	5	10,4	10,4
	REGULAR APOYO	22	45,8	45,8
	MEDIANO APOYO	21	43,8	43,8
	Total	48	100,0	100,0

Nota: Los encuestados manifestaron que la equidad es de apoyo regular.

Interpretación: La dimensión Equidad de la Calidad Educativa presenta una distribución bimodal que merece atención: el 45,8% percibe un “apoyo regular”, el 43,8% un “apoyo mediano” y el 10,4% un “poco apoyo”. La cercanía entre los dos primeros grupos indica cierta polarización en la percepción de equidad institucional. Desde el análisis estadístico, esta distribución sugiere heterogeneidad en las experiencias de los docentes respecto a la justicia e igualdad de oportunidades dentro de la institución. Un clima institucional que no promueve la confianza plena ni la participación activa tiende a generar percepciones diferenciadas sobre la equidad, lo que puede derivar en tensiones entre grupos docentes.

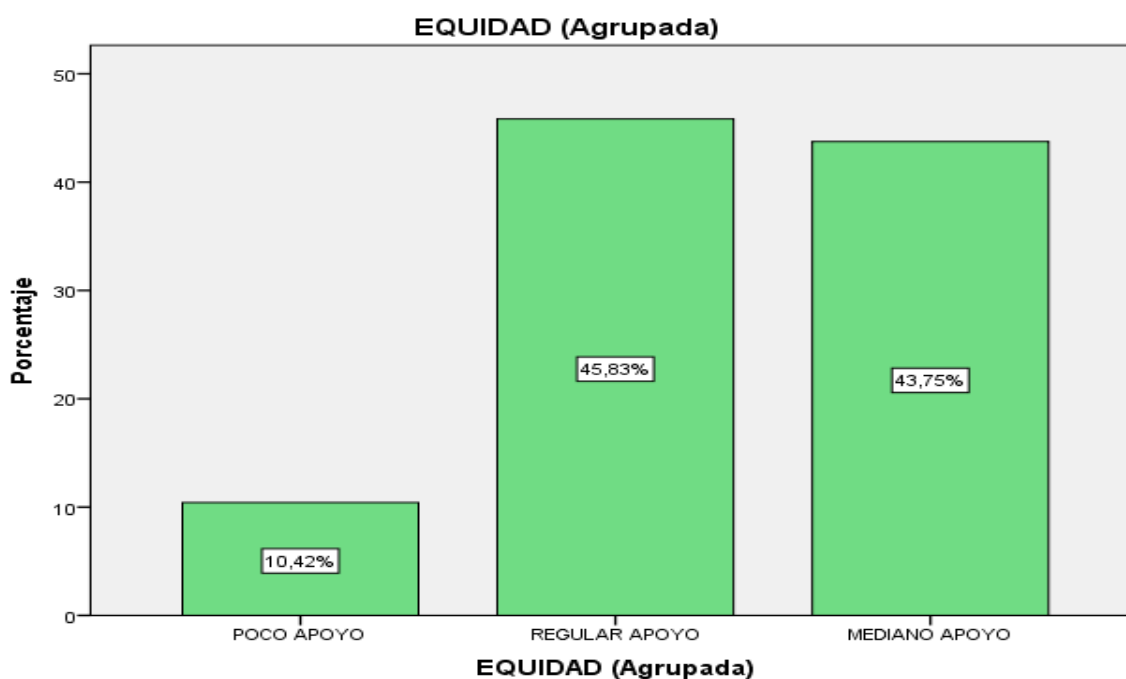
Figura 8*EQUIDAD (Agrupada)*

Tabla 16*EFICIENCIA (Agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	OPTIMIZACION NULA	3	6,3	6,3
	OPTIMIZACION BAJA	19	39,6	39,6
	OPTIMIZACION MEDIA	26	54,2	54,2
	Total	48	100,0	100,0

Nota: Los encuestados manifestaron que la eficiencia es de optimización media.

Interpretación: La dimensión Eficiencia de la Calidad Educativa muestra que el 54,2% de los docentes percibe una “optimización media” de recursos, el 39,6% una “optimización baja” y el 6,3% una “optimización nula”. Estos datos son particularmente relevantes: casi la mitad de los docentes (45,9%) percibe que los recursos humanos, materiales y pedagógicos no están siendo utilizados de manera óptima. La eficiencia institucional está estrechamente vinculada al clima organizacional, pues un ambiente de poca motivación y comunicación deficiente genera procesos redundantes, conflictos por recursos y subutilización del talento docente. Este dato confirma que las debilidades del clima institucional se traducen en ineficiencias concretas en la gestión educativa.

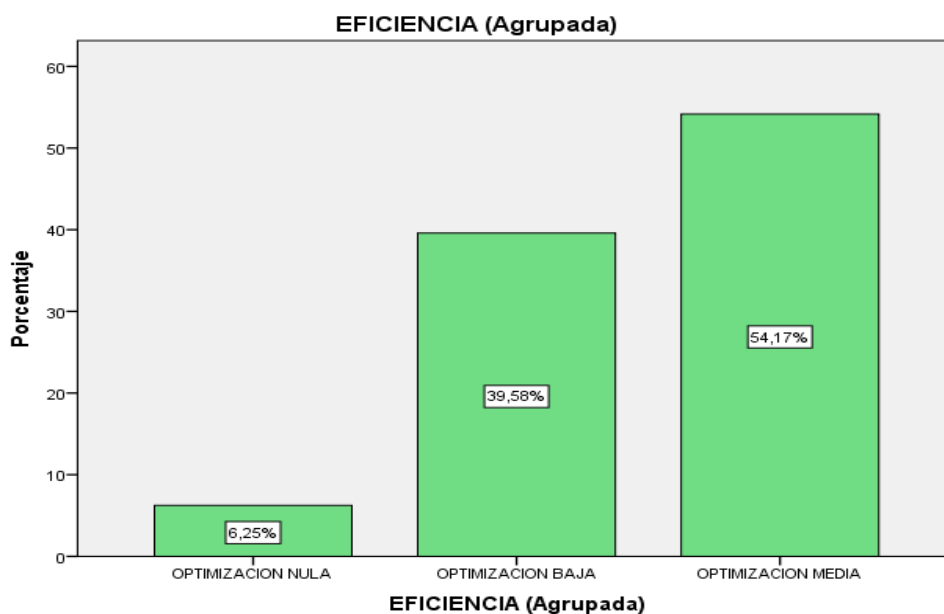
Figura 9*EFICIENCIA (Agrupada)*

Tabla 17*EFICACIA (Agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	MALOS RESULTADOS	5	10,4	10,4
	REGULARES RESULTADOS	20	41,7	41,7
	MEDIANOS RESULTADOS	23	47,9	47,9
	Total	48	100,0	100,0

Nota: Los encuestados manifestaron que los resultados de la eficacia son medianos.

Interpretación: La dimensión Eficacia de la Calidad Educativa presenta que el 47,9% de los docentes la percibe en el nivel de “medianos resultados”, el 41,7% en “regulares resultados” y el 10,4% en “malos resultados”. La concentración en los niveles intermedios y bajos (todos los casos por debajo de lo óptimo) indica que la institución no está logrando de manera plena sus objetivos de formación integral. La eficacia educativa depende en gran medida de la coordinación entre actores institucionales, del liderazgo directivo y de la cohesión del equipo docente, todos elementos que se ven limitados cuando el clima institucional no es óptimo. Este resultado es coherente con el patrón general observado en las dimensiones anteriores.

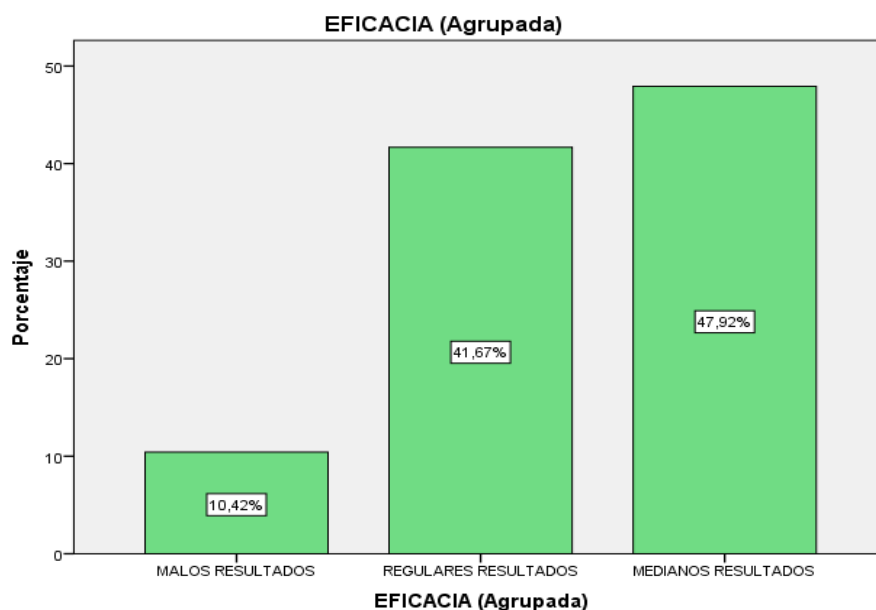
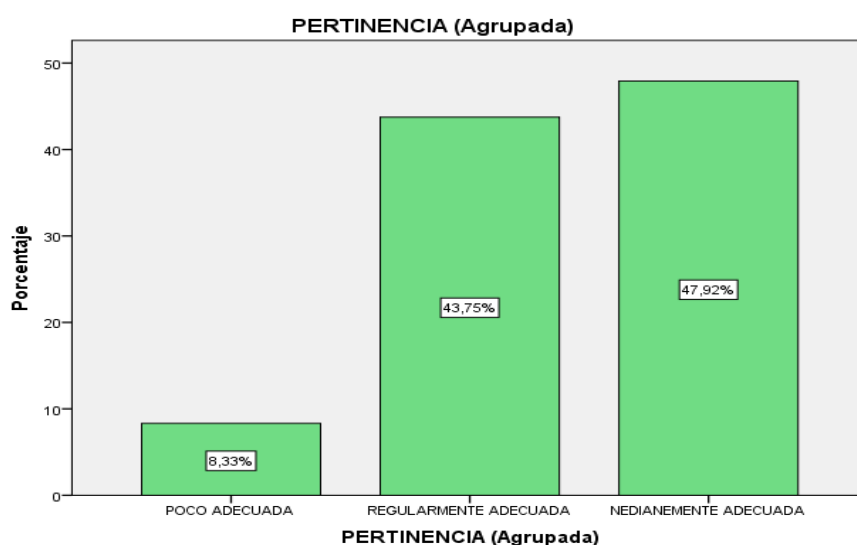
Figura 10*EFICACIA (Agrupada)*

Tabla 18*PERTINENCIA (Agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	POCO ADECUADA	4	8,3	8,3
	REGULARMENTE ADECUADA	21	43,8	43,8
	NEDIANEMENTE ADECUADA	23	47,9	47,9
	Total	48	100,0	100,0

Nota: Los encuestados manifestaron que los resultados de la pertinencia son medianamente adecuados.

Interpretación: La dimensión Pertinencia de la Calidad Educativa muestra que el 47,9% de los docentes la percibe como “medianamente adecuada”, el 43,8% como “regularmente adecuada” y el 8,3% como “poco adecuada”. Esta distribución refleja que los programas formativos responden de manera parcial a las necesidades reales de los estudiantes y de la comunidad. Ninguno de los docentes encuestados califica la pertinencia como plenamente adecuada, lo que evidencia una brecha entre lo que la institución ofrece y lo que el contexto social y laboral demanda. La pertinencia curricular se ve comprometida cuando el clima institucional no favorece la reflexión colectiva ni la innovación pedagógica, condiciones que requieren niveles más altos de comunicación, confianza y participación entre docentes.

Figura 11*PERTINENCIA (Agrupada)*

Prueba normalidad

Tabla 19

Clima institucional vs Calidad educativa

	CALIDAD EDUCATIVA	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA INSTITUCIONAL	140	,363	10	,001	,638	10	,000
	147	,260	2	.			
	168	,260	2	.			
	169	,260	2	.			
	172	,306	6	,082	,826	6	,099
	175	,267	6	,200*	,809	6	,070

Los resultados de las pruebas de normalidad de Kolmogórov-Smirnov y Shapiro-Wilk evidenciaron que los datos no siguen una distribución normal, dado que la significancia obtenida ($\text{Sig.} < ,05$) permite rechazar la hipótesis de normalidad. En consecuencia, el análisis estadístico inferencial se realizó mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman, el cual es la prueba no paramétrica adecuada para este tipo de distribución.

Estadística inferencial

Hipótesis general

Hg: Existe relación directa y significativa entre clima institucional y calidad educativa de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022

H0g: Existe relación directa y significativa entre clima institucional y calidad educativa de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022.

Tabla 20

Correlaciones Clima Institucional vs Calidad Educativa

		CLIMA INSTITUCIONAL		CALIDAD EDUCATIVA	
Rho de Spearman	CLIMA INSTITUCIONAL	Coefficiente de correlación	de 1,000		,743**
		Sig. (bilateral)	.		,000
	CALIDAD EDUCATIVA	N	48		48
		Coefficiente de correlación	de ,743**		1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	48		48

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

Interpretación: El coeficiente Rho de Spearman obtenido ($R_s = 0,743$; $p = 0,000$) indica una correlación positiva moderada-alta entre el Clima Institucional y la Calidad Educativa, estadísticamente significativa al nivel del 1% (bilateral). Esto significa que, a medida que mejora el clima institucional percibido por los docentes, tiende a mejorar también la calidad educativa, y viceversa. Desde la perspectiva estadística, un $R_s = 0,743$ es un valor robusto que confirma la hipótesis general de la investigación: las dos variables no son fenómenos independientes, sino que están genuinamente asociadas. Asimismo, la significancia bilateral de $p = 0,000$ garantiza que este resultado no es producto del azar, sino una relación real que puede generalizarse a la población estudiada. En términos prácticos, esto sugiere que las intervenciones dirigidas a mejorar el clima institucional tendrán un impacto directo y positivo sobre la calidad educativa de la institución.

H01: NO existe relación significativa entre clima institucional y relevancia de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022.

H1: Existe relación significativa entre clima institucional y relevancia de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022.

Tabla 21

Correlaciones Clima Institucional vs Relevancia

		CLIMA INSTITUCIONAL		RELEVANCIA
Rho de Spearman	CLIMA INSTITUCIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,730**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	L	N	48	48
		Coefficiente de correlación	,730**	1,000
RELEVANCIA	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	48	48	

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

Interpretación: El coeficiente Rho de Spearman ($R_s = 0,730$; $p = 0,000$) evidencia una correlación positiva moderada-alta entre el Clima Institucional y la dimensión Relevancia de la Calidad Educativa, significativa al 1% bilateral. Este resultado confirma la H1 y es teóricamente coherente: un clima institucional que favorece la comunicación, la motivación y la confianza entre docentes genera condiciones propias para que los procesos de enseñanza-aprendizaje sean más significativos y relevantes para los

estudiantes. Cuanto más favorable es el clima organizacional, mayor es la probabilidad de que los docentes innoven en sus prácticas, adapten los contenidos a las necesidades reales y promuevan aprendizajes contextualizados. $R_s = 0,730$ es el segundo coeficiente más alto de las hipótesis específicas, lo que posiciona a la Relevancia como la dimensión de calidad más sensible a las variaciones del clima institucional.

H02: NO Existe relación significativa entre clima institucional y equidad en una institución educativa del distrito El Agustino – 2022.

H2: Existe relación significativa entre clima institucional y equidad en una institución educativa del distrito El Agustino – 2022.

Tabla 22

Correlaciones Clima Institucional vs Equidad

		CLIMA INSTITUCIONAL	EQUIDA D
Rho de CLIMA Spearman INSTITUCIONAL	Coefficiente de correlación	de 1,000	,648**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	48	48
	EQUIDAD	Coefficiente de correlación	de ,648**
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	48	48

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

Interpretación: La correlación entre el Clima Institucional y la dimensión Equidad de la Calidad Educativa arroja un $R_s = 0,648$ ($p = 0,000$), que corresponde a una correlación positiva moderada, significativa al nivel del 1%. Este coeficiente, aunque algo menor que los anteriores, sigue siendo estadísticamente robusto. La relación moderada tiene sentido desde la teoría organizacional: la equidad en el trato y en las oportunidades es una dimensión que depende tanto del clima institucional como de factores estructurales externos (políticas educativas, recursos disponibles, normas legales) que el clima interno no puede controlar completamente. Sin embargo, la relación significativa confirma que un clima de respeto mutuo, participación equitativa y comunicación abierta sí contribuye a percibir condiciones más justas dentro de la institución. Se acepta la H2.

H03: NO existe relación significativa entre clima institucional Eficiencia de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022.

H3: Existe relación significativa entre clima institucional Eficiencia de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022.

Tabla 23

Correlaciones Clima Institucional vs Eficiencia

		CLIMA INSTITUCIONAL		EFICIENCIA
Rho de Spearman	CLIMA INSTITUCIONAL	Coefficiente de correlación	de 1,000	,649**
		Sig. (bilateral)	.	,000
			N	48
	EFICIENCIA	Coefficiente de correlación	de ,649**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
		N	48	

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

Interpretación: El coeficiente Rho de Spearman entre el Clima Institucional y la dimensión Eficiencia es $R_s = 0,649$ ($p = 0,000$), indicando una correlación positiva moderada y altamente significativa. Este resultado es estadísticamente consistente con los valores obtenidos para la Equidad ($R_s = 0,648$), lo que sugiere que ambas dimensiones de la calidad educativa responden de manera similar a las variaciones en el clima institucional. La eficiencia organizacional —entendida como la capacidad de optimizar el uso de recursos para lograr los objetivos de aprendizaje— está directamente vinculada a la calidad del clima: docentes motivados y que confían entre sí tienden a coordinar mejor sus acciones, reducir desperdicio de tiempo y energía en conflictos, y orientar sus esfuerzos hacia los objetivos institucionales. Se acepta la H3.

H04: NO existe relación significativa entre clima institucional y eficacia de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022

H4: Existe relación significativa entre clima institucional y eficacia de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022.

Tabla 24

Correlaciones Clima Institucional vs Eficacia

		CLIMA INSTITUCIONAL		EFICACIA
Rho de Spearman	CLIMA INSTITUCIONAL	Coefficiente de correlación	de 1,000	,690**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
	EFICACIA	Coefficiente de correlación	de ,690**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		48	48	

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

Interpretación: La correlación entre el Clima Institucional y la dimensión Eficacia de la Calidad Educativa muestra un $R_s = 0,690$ ($p = 0,000$), que corresponde a una correlación positiva moderada-alta. Este coeficiente es el segundo más alto dentro de las hipótesis específicas que relacionan el Clima Institucional con las dimensiones de la Calidad Educativa, superado únicamente por la correlación con Relevancia ($R_s = 0,730$). Esto indica que el Clima Institucional tiene un impacto particularmente notorio sobre la capacidad de la institución de alcanzar sus objetivos formativos. En términos prácticos, un ambiente institucional favorable —con docentes motivados, comunicación fluida y participación activa— se traduce en mejores resultados académicos y en el logro de las metas educativas propuestas. Se acepta la H4.

H05: NO existe relación significativa entre clima institucional y Pertinencia de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022

H5: existe relación significativa entre clima institucional y Pertinencia de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022

Tabla 25

Correlaciones Clima Institucional vs Pertinencia

		CLIMA INSTITUCIONAL			PERTINENCIA		
Rho	de	CLIMA INSTITUCIONAL	Coefficiente de correlación	de 1,000		,710**	
			Sig. (bilateral)	.		,000	
			N	48		48	
Spearman	de	PERTINENCIA	Coefficiente de correlación	de ,710**		1,000	
			Sig. (bilateral)	,000		.	
			N	48		48	

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

Interpretación: El Clima Institucional y la dimensión Pertinencia de la Calidad Educativa presentan una correlación positiva moderada-alta ($R_s = 0,710$; $p = 0,000$), significativa al nivel del 1%. Junto con Relevancia ($R_s = 0,730$) y Eficacia ($R_s = 0,690$), la Pertinencia es una de las dimensiones más fuertemente correlacionadas con el Clima Institucional. Esto tiene coherencia teórica: para que los procesos educativos sean pertinentes —es decir, respondan adecuadamente a las demandas sociales, culturales y laborales del entorno— se requiere que los docentes estén motivados para innovar, que exista comunicación efectiva entre pares y que haya confianza para asumir nuevos retos pedagógicos. Un clima institucional desfavorable inhibe precisamente estas capacidades de adaptación e innovación. Se acepta la H5.

H06:NO existe relación significativa entre calidad educativa y comunicación de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022

H6: existe relación significativa entre calidad educativa y comunicación de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022.

Tabla 26

Correlaciones Calidad Educativa vs Comunicación

		CALIDAD EDUCATIVA		COMUNICACIÓN
Rho Spearman	de CALIDAD EDUCATIVA	Coefficiente de correlación	de 1,000	,591**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
	COMUNICACIÓN	Coefficiente de correlación	de ,591**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

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

Interpretación: La correlación entre la Calidad Educativa y la dimensión Comunicación del Clima Institucional alcanza un $R_s = 0,591$ ($p = 0,000$), que representa una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa al 1%. Este es el coeficiente más bajo dentro de las hipótesis específicas que analizan la relación desde la perspectiva de la Calidad Educativa hacia las dimensiones del Clima. Aunque sigue siendo significativo, la menor magnitud sugiere que la Comunicación, si bien importante, es mediada por otras variables que también afectan la calidad educativa. Vale la pena notar que, en las hipótesis específicas planteadas en este bloque, la correlación sigue siendo robusta: $R_s = 0,591$ implica que alrededor del 35% de la variabilidad en la Calidad Educativa puede explicarse por las variaciones en la Comunicación institucional. Se acepta la H6.

H07:NO Existe relación significativa entre calidad educativa y Motivación de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022

H7: Existe relación significativa entre calidad educativa y motivación de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022.

Tabla 27

Correlaciones Calidad Educativa vs Motivación

		CALIDAD EDUCATIVA		MOTIVACIÓN
Rho de Spearman	CALIDAD EDUCATIVA	Coeficiente de correlación	de 1,000	,629**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	de ,629**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		48	48	

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

Interpretación: El análisis de la correlación entre la Calidad Educativa y la dimensión Motivación del Clima Institucional arroja $R_s = 0,629$ ($p = 0,000$), evidenciando una correlación positiva moderada y significativa al nivel del 1%. Este resultado supera al obtenido con Comunicación ($R_s = 0,591$), lo que indica que la Motivación está algo más estrechamente vinculada a la percepción de calidad educativa. Desde el punto de vista estadístico, $R_s^2 \approx 0,396$, lo que significa que aproximadamente el 39,6% de la variación en la Calidad Educativa podría ser explicada por la Motivación docente. Este hallazgo refuerza la idea de que docentes más motivados tienden a desarrollar prácticas pedagógicas de mayor calidad, con mayor compromiso, creatividad y atención a la diversidad del estudiantado. Se acepta la H7.

H08: NO existe relación significativa entre calidad educativa y Confianza de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022

H8: existe relación significativa entre calidad educativa y Confianza de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022.

Tabla 28

Correlaciones Calidad Educativa vs Confianza

		CALIDAD EDUCATIVA		CONFIANZA
Rho Spearman	CALIDAD EDUCATIVA	Coefficiente de correlación	de 1,000	,523**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
	CONFIANZA	Coefficiente de correlación	de ,523**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

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

Interpretación: La correlación entre la Calidad Educativa y la dimensión Confianza del Clima Institucional muestra un $R_s = 0,523$ ($p = 0,000$), que representa la correlación positiva moderada más baja de todas las hipótesis específicas analizadas. Aunque es la más baja del grupo, sigue siendo estadísticamente significativa y su magnitud ($R_s = 0,523$) es suficiente para concluir que existe una asociación genuina entre ambas variables. La menor magnitud relativa de este coeficiente puede interpretarse desde la teoría de la confianza organizacional: la confianza es un constructo de construcción lenta y destrucción rápida, cuyo efecto sobre la calidad educativa puede ser más indirecto —mediado a través de la comunicación y la participación— que directo. Esto no le resta importancia; al contrario, subraya que la confianza es la base sobre la que se construyen las demás dimensiones del clima. Se acepta la H8.

H09: existe relación significativa entre calidad educativa y Participación de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022

H9: existe relación significativa entre calidad educativa y Participación de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022

Tabla 29

Correlaciones Calidad Educativa vs Participación

		CALIDAD EDUCATIVA		PARTICIPACIÓN
Rho de Spearman	de CALIDAD EDUCATIVA	Coefficiente de correlación	de 1,000	,917**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
	PARTICIPACIÓN	Coefficiente de correlación	de ,917**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

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

Interpretación: El resultado más destacado de todo el análisis correlacional es la relación entre la Calidad Educativa y la dimensión Participación del Clima Institucional: $R_s = 0,917$ ($p = 0,000$), que constituye una correlación positiva muy alta y altamente significativa. Este coeficiente próximo a 1,0 es estadísticamente excepcional y merece una lectura cuidadosa. Desde la estadística inferencial, un $R_s = 0,917$ indica que la Participación docente en la vida institucional es, con diferencia, el factor del Clima que más fuertemente se asocia con la Calidad Educativa percibida. Esto es teóricamente coherente: cuando los docentes participan activamente en la toma de decisiones, en la planificación curricular y en la gestión institucional, se genera corresponsabilidad y compromiso que se traduce directamente en mejores prácticas pedagógicas. Este hallazgo debería orientar las políticas de mejora institucional: antes de invertir en infraestructura o en capacitaciones aisladas, la prioridad debería ser crear espacios reales y efectivos de participación docente. Se acepta la H9.

IV. DISCUSION

Para cumplir con el objetivo general mencionaremos los siguiente determinar la relación que existe entre clima institucional y calidad educativa en docentes de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022.Y probar Existe relación directa y significativa entre clima institucional y calidad educativa de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022.Los hallazgos logrados en el estudio muestran una conexión importante entre el ambiente institucional y la excelencia educativa entre los educadores de la escuela del distrito El Agustino en el año 2022. Este descubrimiento está en línea con lo expuesto por Álvaro de la Cruz, F. M. (2020), quien argumenta que un entorno organizacional positivo fomenta la motivación, el compromiso y el rendimiento del docente, aspectos que están fuertemente relacionados con la mejora de la calidad educativa. En el estudio descriptivo se notó que el clima organizacional llegó a un nivel medio alto, resaltando aspectos como la comunicación, la colaboración y la dirección efectiva, mientras que factores como el reconocimiento y las relaciones entre personas mostraron oportunidades para mejorar. Por otro lado, para probar el objetivo específico N° 1. Determinar la relación entre clima institucional y relevancia de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022 y probar la hipótesis .Existe relación significativa entre clima institucional y relevancia de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022.Estos hallazgos son coherentes con lo mencionado por García Díaz, M. E. (2019)., quienes sostienen que una visión favorable del ambiente laboral afecta de manera directa la satisfacción y la productividad de los empleados. Desde una perspectiva organizativa, el ambiente institucional incluye aspectos como la comunicación dentro de la institución, el estilo de liderazgo, la cooperación, la motivación de los educadores y el personal administrativo, así como el grado de confianza y satisfacción en el trabajo. Cuando estos aspectos son favorables, se crea un clima ideal para fomentar la innovación, el compromiso y la excelencia en la educación. En cuanto a la relevancia institucional, se refiere a la importancia social, la calidad de la educación brindada, el cumplimiento de su misión y visión, y su capacidad para adaptarse a las necesidades del entorno. Una institución que es considerada relevante es aquella que puede influir de manera positiva en la formación integral de sus estudiantes y en la comunidad a la que sirve. En tanto el objetivo específico N° 2 establecer la relación entre clima institucional y equidad en una institución educativa del distrito El Agustino – 2022

y probar la hipótesis. Existe relación significativa entre clima institucional y equidad en una institución educativa del distrito El Agustino – 2022

Según Acevedo, F., Menese, P., & da Silva Muñoz, M. A. (2024) .En otras palabras, se sugiere que cuando el entorno institucional es positivo, participativo, respetuoso y colaborativo, se crean circunstancias que favorecen la igualdad de oportunidades, la justicia en el trato y la inclusión de todos los integrantes de la comunidad académica profesores, alumnos y personal administrativo Por el contrario, un clima institucional adverso o autoritario puede dar lugar a desigualdades, favoritismos o discriminaciones, lo que afecta la percepción de justicia dentro de la institución. Esta hipótesis intenta demostrar, a través de la recolección y el análisis de datos, que mejorar el clima institucional puede potenciar la equidad, fomentando relaciones más justas, un entorno laboral saludable y una convivencia fundamentada en el respeto y la igualdad de derechos. Asimismo, el objetivo específico N° 3 determinar la relación entre clima institucional eficiencia de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022 y se probó la hipótesis. Existe relación significativa entre clima institucional y eficiencia de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022, donde

Un ambiente institucional positivo, que se fundamenta en una buena comunicación, confianza, colaboración entre profesores, liderazgo participativo y reconocimiento del esfuerzo, promueve una atmósfera de dedicación y entusiasmo. Esto se traduce, a su vez, en una mayor efectividad, ya que los procesos educativos transcurren con orden, responsabilidad y excelentes resultados tanto en el desempeño estudiantil como en la gestión del centro educativo. En cambio, un ambiente institucional negativo caracterizado por disputas, desánimo o carencia de liderazgo suele deteriorar la eficiencia, ocasionando demoras en los procesos, baja productividad y una reducción en la calidad de la educación. (Alves, J. 2000). el objetivo específico N° 4 determinar la relación entre clima institucional y eficacia de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022. Y se probó la hipótesis existe relación entre clima institucional y eficacia de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022. Segun Álvarez Valencia, F. A. (2017). La conexión entre el entorno institucional y la efectividad de una escuela en el distrito de El Agustino se basa en la idea de que el contexto organizacional impacta de manera directa en el rendimiento y los resultados educativos. El clima institucional incluye las percepciones comunes de los maestros, administradores y el personal de apoyo sobre aspectos como la comunicación, el liderazgo, la colaboración, la confianza y el sentido de comunidad dentro de la escuela. Cuando el clima institucional es favorable, se

crean condiciones propicias para la colaboración, la motivación y el compromiso del equipo, lo que afecta positivamente la efectividad de la institución. La efectividad, que se define como la habilidad de la escuela para cumplir con sus objetivos educativos, mejorar el aprendizaje y responder adecuadamente a las necesidades de la comunidad, depende en gran medida del ambiente laboral y de la unidad del equipo de docentes. Por lo tanto, una institución educativa con un clima institucional sano tiende a ser más efectiva, ya que fomenta relaciones interpersonales positivas, un liderazgo pedagógico inclusivo y una cultura organizacional enfocada en la mejora constante. Así, se anticipa que la relación entre ambas variables sea relevante, mostrando que el fortalecimiento del clima institucional se traduce en una mayor efectividad en la gestión y los resultados educativos. El objetivo específico N° 5. Determinar la relación entre clima institucional y Pertinencia de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022 y probar la hipótesis, existe relación entre clima institucional y Pertinencia de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022 según Gómez, L., & Herrera, P. (2023). El ambiente institucional impacta de manera directa en la relevancia de una institución educativa. Esta relevancia se entiende como su habilidad para adecuarse correctamente a las demandas del contexto social, cultural y económico. Un ambiente institucional positivo, que se caracteriza por la confianza, la comunicación efectiva, la colaboración y un liderazgo inclusivo, refuerza la unidad entre los integrantes de la comunidad educativa y fomenta una cultura organizativa enfocada en la mejora continua. En este contexto, cuando el entorno laboral y relacional dentro de la institución es favorable, los profesores, alumnos y administradores se involucran con los objetivos de la institución y se adaptan a las exigencias educativas del medio. En cambio, un ambiente institucional deficiente puede provocar desmotivación, resistencia al cambio y una falta de conexión entre la oferta educativa y las verdaderas necesidades de la comunidad, lo que afecta su relevancia. Así, la conexión entre el clima institucional y la pertinencia se basa en que el primero actúa como un elemento que puede potenciar o restringir la habilidad de la institución educativa para adaptarse, innovar y responder de manera adecuada y relevante a su entorno. el objetivo específico N° 6 determinar la relación entre calidad educativa y comunicación de una institución educativa

Y probar la hipótesis existe relación significativa entre calidad educativa y comunicación de una institución educativa según Bolívar Ortiz, E. O. M. (2021) la calidad educativa y la comunicación en una institución educativa se fundamenta en la idea de que los procesos comunicativos son esenciales para el funcionamiento eficaz de

la organización escolar. Una comunicación clara, fluida y bidireccional entre directivos, docentes, estudiantes y padres de familia permite coordinar acciones, compartir información relevante y fortalecer la convivencia institucional. Cuando la comunicación es efectiva, se promueve un ambiente de confianza, colaboración y participación, factores que inciden directamente en la calidad de los procesos pedagógicos y administrativos. Por el contrario, la falta de comunicación o la existencia de mensajes distorsionados genera conflictos, desmotivación y desarticulación en la gestión institucional, afectando negativamente los resultados educativos. Por ello, la hipótesis sostiene que la mejora de la comunicación interna y externa dentro de la institución educativa influye de manera significativa en la calidad educativa, al optimizar la toma de decisiones, fortalecer el trabajo en equipo y favorecer el logro de aprendizajes significativos.

Respecto a la calidad educativa, los docentes mostraron una valoración favorable, principalmente en las dimensiones de práctica pedagógica y gestión del aprendizaje también para cumplir el objetivo N° 7 determinar la relación entre calidad educativa y Motivación de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022 y probar la hipótesis. Existe relación significativa entre calidad educativa y Motivación de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022, este hallazgo se relaciona con lo que manifiesta González Álvarez, N. N. (2012). "la motivación en una institución educativa" sugiere que la calidad de los procesos pedagógicos, administrativos y de gestión tiene un impacto directo en el nivel de motivación de los integrantes de la comunidad educativa. Una educación de primer nivel, que se destaca por ofrecer una enseñanza relevante, contar con recursos apropiados, tener un liderazgo pedagógico eficiente y crear un entorno institucional positivo, incentiva el compromiso, la satisfacción y el entusiasmo en profesores y estudiantes por igual. Por lo tanto, se anticipa que, al mejorar la calidad de la educación, también aumentará la motivación para que las personas participen activamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, lo que genera un efecto positivo que refuerza el rendimiento académico y la mejora continua de la institución. para cumplir el objetivo N° 8 para cumplir el objetivo determinar la relación entre calidad educativa y Confianza de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022 y probar la hipótesis existe relación significativa entre calidad educativa y Confianza de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022. Este hallazgo tiene coincidencia con el hallazgo de Álvaro de la Cruz, F. M. (2020). La relación entre la calidad de la educación y la confianza en las instituciones educativas es notable dentro del ámbito escolar. Esto significa que, conforme se solidifica la calidad de los procesos pedagógicos,

administrativos y de gestión en una escuela, también se eleva la confianza que los miembros de la comunidad educativa, como profesores, alumnos, padres y directivos, tienen en dicha institución. para cumplir el objetivo N° 9 para probar el objetivo determinar la relación entre calidad educativa y Participación de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022 y probar la hipótesis existe relación significativa entre calidad educativa y Participación de una institución educativa del distrito El Agustino – 2022, estos hallazgos tienen coincidencia con lo encontrado con Baltodano, Q., & Yasabella, L. (2019). La calidad de la educación se concibe como un conjunto de circunstancias, métodos y resultados que aseguran una formación completa para los alumnos, fundamentada en la efectividad pedagógica, la administración institucional, los recursos apropiados y el compromiso de toda la comunidad educativa. Por otro lado, la participación se refiere al nivel de implicación de los diferentes actores educadores, alumnos, padres y autoridades en la toma de decisiones, la planificación y la implementación de actividades dentro de la institución. La hipótesis sugiere que estas dos variables están significativamente interrelacionadas, lo que indica que una mayor y más activa implicación de la comunidad educativa ayuda a mejorar la calidad de la educación. Cuando los integrantes participan en los procesos institucionales, se crea corresponsabilidad, unidad y compromiso, lo que afecta favorablemente los aprendizajes, el ambiente escolar y la efectividad en la gestión educativa. Por lo tanto, la participación se vuelve un aspecto crucial para lograr una educación de calidad, ya que fomenta el sentido de pertenencia, la transparencia en la toma de decisiones y la mejora constante de los procesos educativos.

V. CONCLUSIONES

Se concluye que hay una conexión importante entre el ambiente institucional y la calidad de la educación entre los profesores de la institución educativa en el distrito de El Agustino durante el año 2022. Los hallazgos muestran que un ambiente institucional positivo, que se distingue por una comunicación clara, colaboración, respeto entre pares y un liderazgo inclusivo, tiene un impacto beneficioso en la calidad del trabajo docente y en los métodos de enseñanza y aprendizaje. Así, se verifica que el fortalecimiento del ambiente institucional ayuda de manera directa a elevar los estándares de calidad educativa, favoreciendo un espacio laboral más estimulante y eficaz para los educadores.

El estudio llevado a cabo evidencia que hay una conexión notable entre el ambiente institucional y la importancia educativa de la entidad. Un entorno institucional favorable, marcado por la confianza, una comunicación clara y la cooperación entre los integrantes de la comunidad educativa, contribuye a la adecuación y modernidad de las prácticas de enseñanza, además de alinear con las necesidades sociales y culturales del contexto. Por lo tanto, mejorar el clima institucional se convierte en un elemento fundamental para aumentar la relevancia educativa, asegurar procesos de enseñanza-aprendizaje significativos y afianzar una cultura organizativa enfocada en la mejora continua.

Se concluye que hay un vínculo relevante entre el entorno institucional y la equidad en la entidad educativa. Un contexto institucional favorable, que se distingue por la confianza, una comunicación efectiva, el respeto mutuo y la participación democrática, promueve la equidad en los procesos pedagógicos y administrativos. Esto demuestra que un ambiente institucional positivo ayuda al establecimiento de relaciones justas, al trato equitativo entre los integrantes de la comunidad educativa y a la consolidación de una cultura organizativa fundamentada en la inclusión y la justicia social.

Los hallazgos de la investigación indican que hay una conexión relevante entre el ambiente institucional y la efectividad de una entidad educativa. Un entorno organizacional favorable, que se distingue por una comunicación clara, el trabajo en equipo entre los integrantes y un liderazgo inclusivo promueve el mejor uso de los recursos, la mejora de los procesos educativos y administrativos, además de alcanzar las metas de la institución. Por consiguiente, mejorar el ambiente institucional se convierte en un elemento clave para aumentar la efectividad y la calidad del servicio educativo.

En conclusión, el estudio efectuado sugiere que hay una conexión importante entre el entorno institucional y la efectividad de una entidad educativa. Un entorno institucional favorable, que se distingue por la confianza, una comunicación efectiva, la colaboración activa y el respeto recíproco, promueve la dedicación de los docentes, el entusiasmo y la mejora constante en los métodos de enseñanza. Por lo tanto, al reforzar las condiciones internas que sostienen un ambiente de trabajo saludable, la institución logra alcanzar altos niveles de efectividad en la consecución de sus metas educativas y en la calidad del aprendizaje de sus estudiantes.

En conclusión, el estudio efectuado da pie a concluir que hay una conexión relevante entre el ambiente organizacional y la adecuación de la entidad educativa. Un ambiente institucional favorable, que se distingue por la colaboración, la buena comunicación y un liderazgo inclusivo, ayuda a ajustar las actividades pedagógicas, administrativas y formativas a las exigencias del entorno social y educativo. Así, la relevancia institucional se refuerza al enfrentar de forma coherente los desafíos del contexto, asegurando una educación de excelencia y una administración enfocada en el desarrollo integral de la comunidad educativa.

En conclusión, la relación entre la calidad educativa y la comunicación dentro de una institución educativa es significativa, ya que una comunicación efectiva favorece la coordinación, la participación y el sentido de pertenencia entre los miembros de la comunidad educativa. Cuando la información fluye de manera clara, oportuna y bidireccional, se fortalecen los procesos pedagógicos, la toma de decisiones y la convivencia institucional. Por tanto, la calidad educativa se ve potenciada por una comunicación institucional transparente y colaborativa que promueve un ambiente de confianza y mejora continua.

En conclusión, al analizar la conexión entre la calidad de la educación y la motivación dentro de una institución educativa, se observa que ambos elementos están íntimamente relacionados. Una educación de buenos estándares promueve el interés, la dedicación y la implicación activa tanto de alumnos como de maestros, creando un entorno favorable para el aprendizaje eficaz. De igual manera, una motivación elevada estimula el desarrollo constante, la innovación en la enseñanza y la consecución de objetivos institucionales, mejorando los criterios de calidad. Por lo tanto, la motivación se considera un impulso esencial para lograr y mantener la excelencia en la educación.

Se establece que hay una conexión importante entre la calidad de la educación y la confianza que sienten los maestros en una institución educativa. Cuando los maestros

ven un ambiente institucional fundamentado en la confianza, se potencian la colaboración, una comunicación eficiente y el compromiso laboral, lo que se manifiesta en un avance constante de los métodos pedagógicos y de administración. Por lo tanto, promover la confianza entre los integrantes de la comunidad educativa es un elemento crucial para afianzar una enseñanza de calidad y obtener resultados sostenibles a nivel institucional

Para finalizar, al analizar la conexión entre la calidad de la educación y la implicación en una institución académica, se observa que ambos elementos están íntimamente relacionados. Un aumento en la involucración de los diversos participantes profesores, estudiantes, padres y administradores juega un papel crucial en el mejoramiento de la calidad educativa, ya que promueve un ambiente colaborativo, dedicación y enfoque en alcanzar metas compartidas. Así, la participación se establece como un fundamento clave para el avance de métodos de enseñanza eficaces, la mejora continua y el cumplimiento de los requisitos educativos de la institución.

VI. RECOMENDACIONES

- Es aconsejable mejorar el ambiente institucional a través de tácticas que fomenten la comunicación clara, la cooperación entre colegas y el reconocimiento del trabajo de los docentes. Un entorno institucional favorable ayuda a aumentar el compromiso, la motivación y la satisfacción en el trabajo de los educadores, lo que afecta positivamente la calidad de la educación. Asimismo, es útil establecer iniciativas de desarrollo profesional y crear espacios para el diálogo institucional que fortalezcan una cultura organizacional centrada en la excelencia educativa.
- Se sugiere mejorar el ambiente de la institución a través de métodos de comunicación eficaces, un liderazgo inclusivo y la cooperación entre los integrantes de la comunidad educativa, puesto que un entorno laboral positivo y estimulante favorece la dedicación y la creatividad en la enseñanza. Así, será posible aumentar la pertinencia de la institución, garantizando que las iniciativas educativas se ajusten a las demandas del entorno y fomenten una educación valiosa y de calidad.
- Se aconseja mejorar el ambiente dentro de la institución al fomentar una cultura organizacional que se centre en el respeto, la inclusión y la equidad, para asegurar la igualdad entre todos los integrantes de la comunidad educativa. Es crucial llevar a cabo estrategias que promuevan la comunicación efectiva, el liderazgo colaborativo y proporcionar espacios para el diálogo que desarrollen relaciones justas y armoniosas. Además, se propone crear iniciativas de sensibilización y formación para docentes enfocadas en la aplicación de valores democráticos y la comprensión de la diversidad, garantizando una coexistencia escolar más justa y equilibrada.
- Se aconseja mejorar el ambiente institucional a través de tácticas que fomenten la comunicación efectiva, la colaboración y el valor del trabajo de los docentes. Un ambiente organizativo favorable eleva la motivación y la dedicación del equipo, lo que afecta de manera directa la efectividad de los procesos educativos y administrativos. Además, se propone establecer sistemas de evaluación continua del entorno institucional para detectar elementos que restrinjan la efectividad y crear planes de mejora duraderos.
- Se sugiere potenciar el ambiente institucional a través de tácticas que fomenten la comunicación clara, el trabajo en equipo y la dedicación entre los integrantes de la comunidad educativa. Un entorno laboral colaborativo y armónico impacta de manera

positiva en la eficiencia de la institución, apoyando el cumplimiento de las metas educativas, el rendimiento de los docentes y la satisfacción de los alumnos. Del mismo modo, se recomienda establecer iniciativas de desarrollo organizativo y liderazgo educativo que afiancen una cultura institucional enfocada en la excelencia y la evolución constante.

- Se sugiere mejorar el ambiente institucional a través de tácticas que fomenten la comunicación clara, la cooperación entre partes y la implicación activa de cada uno de los integrantes de la comunidad educativa. Un ambiente institucional favorable facilita la adaptación de las actividades educativas a las necesidades del entorno, aumentando de este modo la relevancia de la institución ante las exigencias sociales, culturales y académicas del contexto.
- Es aconsejable reforzar los medios de comunicación tanto internos como externos de la entidad educativa, fomentando la claridad, el intercambio continuo y la participación activa de cada integrante de la comunidad. Una comunicación eficaz ayuda a optimizar los métodos de enseñanza, la toma de decisiones y el ambiente institucional, lo que impacta directamente en el aumento de la calidad educativa. Adicionalmente, se propone establecer estrategias de retroalimentación constante y entornos colaborativos que promuevan la unión y el compromiso de la institución.
- Se recomienda que la institución educativa implemente estrategias que fortalezcan la motivación de los docentes y estudiantes como un elemento clave para mejorar la calidad educativa. Para ello, es fundamental promover un clima institucional positivo, programas de reconocimiento al desempeño, oportunidades de desarrollo profesional y una comunicación efectiva que impulse el compromiso con los objetivos institucionales. De esta manera, se favorecerá un entorno que potencie la enseñanza y el aprendizaje de manera sostenida y significativa
- Se aconseja potenciar las estrategias institucionales diseñadas para cultivar la confianza entre los integrantes de la comunidad educativa, dado que este elemento impacta de manera significativa en la mejora de la calidad del aprendizaje. Para lograrlo, es esencial promover una comunicación clara, la implicación activa de maestros y alumnos en el proceso de decisiones, y el establecimiento de un ambiente de respeto y apoyo recíproco. Además, se recomienda establecer sistemas de evaluación y retroalimentación que fortalezcan la credibilidad de la gestión institucional y aseguren procesos educativos que sean coherentes, inclusivos y sostenibles.

- Se recomienda fortalecer la participación de todos los miembros de la comunidad educativa - directivos, docentes, estudiantes y padres de familia - en los procesos institucionales, con el fin de consolidar una cultura de calidad. La implicación conjunta en la toma de decisiones, la planificación y la evaluación educativa promueve un sentido de corresponsabilidad y compromiso, elementos esenciales para mejorar la calidad educativa. Asimismo, se sugiere implementar mecanismos de comunicación y participación democrática que permitan retroalimentar y optimizar continuamente las prácticas pedagógicas e institucionales.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANDRADE, S. (2005). Diccionario de economía (3ra. ed.). México: Ed. Andrade.
Recuperado el 7 de noviembre 2016
- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. *Revista de Psicología del Deporte*. 1-2 (9). 123-133.
- Álvarez Valencia, F. A. (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.
- Alvaro de la Cruz, F. M. (2020). La gestión escolar y la calidad educativa en las instituciones educativas de nivel básico elemental de la Parroquia Cumbe, 2018.
- Angulo Bolaños, J. J. (2016). El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional (Doctoral dissertation, Ecuador-PUCESE-Maestría en Ciencias de la Educación).
- Berlo, D. K. (1987). El proceso de la comunicación. Introducción a la teoría y la práctica. Buenos Aires: El Ateneo. 15ª edición.
- Beeby, C. E. (1976). Aspectos cualitativos de la planificación educativa. México: Avante
- Baltodano, Q., & Yasabella, L. (2019). Clima Institucional Y Su Relación Con La Calidad Educativa En La Institución Educativa N° 80869-Conache, 2019.
- Bolívar Ortiz, E. O. M. (2021). Gestión de la calidad educativa y clima institucional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Puquio", Ayacucho, 2020.
- Chiavenato, I. Introducción a la Teoría General de la Administración. 7ma Edición: McGraw-Hill Interamericana, 2006.
- Coulter, R. (2005). Administración.
- Chiavenato Idalberto(2004) McGraw-Hill Interamericana , Pág. 52
- Carbajal Bautista, I. M. (2016). Clima institucional y la calidad educativa en las instituciones educativas del nivel secundaria de la Red 08, UGEL 01 De Villa María del Triunfo, 2016.
- Cuba Leandro, G. V. (2010). Relación entre clima institucional y desempeño docente en la IE 4021 del distrito de Ventanilla-Callao.
- Dubet, F. y Martucelli, D. (1998). En la Escuela. Sociología en la Experiencia Escolar. Losada- Buenos Aires – Argentina
- Frederickson, H. George, y Edmund C. Stazyk (2014). "Sustainability, intergenerational social equity, and the socially responsible organization"

- Fukuyama, F. (1996). *Confianza. Las virtudes sociales y la capacidad de generar prosperidad*. Madrid: Atlántida.
- García Díaz, M. E. (2019). *Clima institucional y calidad educativa en las Instituciones Educativas “Abraham Valdelomar” y “Alcides Carreño Blas” de Educación Primaria, Trujillo*.
- González Álvarez, N. N. (2012). *Clima institucional y calidad educativa de una institución de nivel primaria en Pachacútec-Ventanilla*.
- González, F., y Mitjás, A. *La personalidad. Su educación y desarrollo*. La Habana, Cuba: Editorial Pueblo y Educación, 1999.
- García Hoz, V. (1981). *La calidad de la educación: (pp. 9-23)*. Madrid: CSIC, Instituto de Pedagogía "San José de Calasanz".
- Geilfus, F. 2000. *80 herramientas para el Desarrollo Participativo*. Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA) - GTZ. San Salvador
- Green, D. M. (1994). *What is quality in higher education?* Buckingham: Society for Research into Higher Education & Open University Press
- Gago, A. (2002). *Apuntes acerca de la evaluación educativa*. México D.F.: SEP.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., y Baptista-Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación (6.ª ed.)*. McGraw-Hill Education.
- kinicki, K. (1997). *Comportamiento de las Organizaciones*. Mc Graw Hill.
- Koontz Harold y Weihrich Heinz (2004) McGraw-Hill Interamericana, Pág. 14.
- Lapponi, F. (2009). *Gestión de la convivencia en los centros educativos*. Wolters Kluwer Education.
- Martini, S. (2009). *Participación y calidad educativa*. Santiago de Chile: Expansiva.
- Maslow, A. (2004). *Jerarquía de necesidades*. México: Quetzal.
- Martuscelli, J. and Martínez, C. (2002). *Problemas de la Pertinencia de la Educación Superior en el Mercado Laboral*. Memoria del Tercer Congreso Nacional y Segundo Internacional Retos y Experiencias de la Universidad, 6-9 de noviembre, Toluca, México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Medina, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar. Tesis.
- Mendoza Aedo, A. H. (2011). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N 9-Callao*.

- OCDE. (2025, 9 de septiembre). El nivel educativo alcanza máximos históricos, pero aún persisten las barreras de acceso y las bajas tasas de finalización, según la OCDE. Recuperado de <https://www.oecd.org/es/about/news/press-releases/2025/09/educational-attainment-at-an-all-time-high-but-barriers-to-access-and-low-completion-rates-must-be-addressed-says-oecd.html>
- Ostrom, E. y Ahn, T. K. (2003). Una perspectiva del capital social desde las ciencias sociales: capital social y acción colectiva. *Revista Mexicana de Sociología*, 65(1), (enero-marzo), 155-233.
- Putnam, R. (2002). Solo en la Bolera. Barcelona: Galaxia Gutenberg y Círculo de Lectores
- Silva Pereira, Z.K.(2011) El Rol del docente en el Clima Institucional y en los aprendizajes en el Colegio Sara Serrano de Maridueña del cantón Huaquillas de la Provincia de El Oro en el periodo lectivo 2010-2011
- Unesco <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001502/150272s.pdf> (junio 2016)
- Valdés, H. (2004). El desempeño del maestro docente y su evaluación. La Habana: Pueblo y Educación.
- Villalobos Vílchez, M. Y., & Cajas Aldana, M. (2021). Clima institucional y calidad educativa en docentes de una Institución Educativa de Trujillo.
- Werthein, J y Argumedo. M. 1984. "Elaboración curricular y aprendizaje colectivo en la educación participativa". IICA, MEC-SEPS. San José, Costa Rica
- Wilson, J. D. (1989). Assessment for teacher development: Proceedings of an international seminar held in Edinburgh, Scotland, June 1987. London: The Falmer Press.
- Ulrich Trautwein, Enkelejda Kasneci (2025) — Multimodal Assessment of Classroom Discourse Quality
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2023). Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness (2nd ed.). Guilford Press.
- Schunk, D. H., & DiBenedetto, M. K. (2022). Motivation and Social Cognitive Theory. *Contemporary Educational Psychology*, 71, 102095.
- Latham, G. P. (2024). Goal Setting and Motivation in Organizations: Advances and Applications. Routledge.
- Sun, Zhang & Forsyth (2023): En su meta-análisis “The Effects of Teacher Trust on Student Learning...

- Gómez, L., & Herrera, P. (2023). La calidad educativa como principio de equidad y transformación social. *Revista Iberoamericana de Educación*, 82(2), 45–62.
- López, M., & Ramírez, J. (2022). Gestión pedagógica y calidad educativa en contextos escolares latinoamericanos. *Educación y Desarrollo*, 36(1), 89–107.
- UNESCO. (2023). *Replantear la educación: hacia un nuevo contrato social para la educación*. París: UNESCO.
- UNESCO. (2024). *Informe mundial sobre la educación 2024: equidad, sostenibilidad y aprendizaje para todos*. París: UNESCO.
- Acevedo, F., Menese, P., & da Silva Muñoz, M. A. (2024). La noción calidad de la educación superior y sus principales componentes. Un estado del arte. *Educación Superior y Sociedad (ESS)*. <https://doi.org/10.54674/ess.v36i1-dt-1>
- Aranda Meyer, C., & Luque, L. E. (2024). Relevancia de habilidades socioemocionales en el liderazgo educativo actual: reflexiones de expertos. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 15(1). <https://doi.org/10.18861/cied.2024.15.1.3588>
- Arriagada-Poblete, C., Gálvez-Gamboa, F. A., & Adasme-Jara, B. (2023). Definición conceptual de calidad y de excelencia en la educación superior en el contexto universitario chileno. *Actualidades Investigativas en Educación*, 23(1). <https://doi.org/10.15517/aie.v23i1.51570>
- Arriola Guillén, L. E. (2025). The requirement for methodologically well-designed research in dentistry. *Revista Científica Odontológica*, 9(1), 45-52. Universidad Científica del Sur. Recuperado de <https://revistas.cientifica.edu.pe/index.php/odontologica/article/view/2249>
- Barnová, S., Treľová, S., Krásna, S., Beňová, E., Hasajová, L., & Gabrhelová, G. (2025). School Organisational Climate and School Size as Decisive Factors in Implementing Innovative Teaching Methods. *Acta Educationis Generalis*, 15(s1). <https://doi.org/10.2478/acta-2025-0001>
- Baylon Gil, Maria Luisa. (2024). *Gestión escolar y calidad educativa en una institución educativa pública de Lima, 2024 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio UCV.
- Bernal, S. M. H. (2024). Explorando la relación entre la participación educativa y el rendimiento escolar en educación inicial (artículo). Recuperado de ResearchGate.

- Cabrera García, M. E., & Mendoza Zuany, R. G. (2023). ¿Pertinencia cultural o relevancia en la educación intercultural bilingüe? *Revista Peruana de Investigación Educativa (RPIE)*, 15(1), 81–103.
- Cabrera, A. D. (2022). Motivación: Elemento necesario para el desarrollo psicoproductivo. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/360863698_Motivacion_Elemento_necesario_para_el_desarrollo_psicoproductivo
- Carlos-Guzmán, J., & Hernández-Valdez, A. (2025). La pertinencia curricular en México. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, (47). <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2025.47.2113>
- Carreño, M. S., Torres, J. E., & Gómez Ferrel, D. (2024). La recolección de la información en investigaciones cuantitativas. Universidad Nacional de La Plata. Recuperado de <https://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/169103>
- Carrillo Pinto, C., Morales Piña, D. M., Carranza-Quispe, L. E., & Rodríguez Montufar, G. R. (2024). Academic Quality Management in Latin American Educational Institutions: Design of Models for Efficiency and Innovation. *Journal of International Crisis and Risk Communication Research*, S8, 344-354. <https://doi.org/10.63278/jicrcr.vi.730>
- Center on PBIS. (2025, febrero 11). Defining equity in education: What it means and why it matters. PBISApps. Recuperado de <https://www.pbisapps.org/articles/defining-equity-in-education-what-it-means-and-why-it-matters>
- Chand, S. P. (2025). Methods of Data Collection in Qualitative Research. *Advances in Educational Research and Evaluation*, 6(1), 1–10. DOI: <https://doi.org/10.25082/AERE.2025.01.001>
- Consejo Escolar del Estado. (2024). Participación educativa (Revista del Consejo Escolar del Estado, n.º 14). Ministerio de Educación y Formación Profesional. Recuperado de <https://cerm.carm.es/wp-content/uploads/2025/07/pe-n14-participacion-educativa-2024.pdf>. cerm.carm.es
- Delgado-Molina, Mónica Carolina. (2024). La investigación cualitativa: tipos y diseños de estudios. *Boletín Informativo CEI*, 11(2), 63-65. Disponible en: <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/4046>

- Espinoza-Freire, E. E. (2025). Pertinencia e innovación curricular en la educación superior. *Portal De La Ciencia*, 6(4), 703–718. <https://doi.org/10.51247/pdlc.v6i4.676>
- Garzón Fuentes, S. A., Acuña Carreño, G. A., & Ruiz Santos, J. J. (2024). Una mirada crítica al concepto de calidad de educación. *Línea Imaginaria*, 1(19).
- Giiirj. (2022). A Review of Research Process: Data Collection and Analysis. *Global International Journal of Interdisciplinary Research*, 4(3), 45–58. Disponible en: <https://giiirj.com/index.php/giiirj/article/view/3159>
- González, R. (2019). Definición de comunicación. Recuperado de <https://www.promonegocios.net/comunicacion/definicion-comunicacion.html>
- Guisasola, J. (2024). Investigaciones basadas en el diseño: algunos desafíos y perspectivas. *Revista Eureka sobre Enseñanza y Divulgación de las Ciencias*, 21(1), 10581. Universidad de Cádiz. Recuperado de <https://revistas.uca.es/index.php/eureka/article/view/10581>
- Huamán Herreros, G. A. (2024). Relevancia de la comprensión lectora en educación: Una revisión sistemática. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 15(29). <https://doi.org/10.23913/ride.v15i29.2109>
- Lora, L. C. (2025). Equidad educativa, una gran oportunidad para la inclusión social. *Ducere: Revista de Investigación Educativa*, 4(1), e202501. <https://doi.org/10.61303/2735668X.v4i1.35>
- Martínez Ordóñez, M. P., & Rodríguez Medina, K. E. (2024). La calidad educativa desde los estándares de calidad: Educational quality from quality standards. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(1), 497–514.
- Medina Romero, M. Á., Hurtado Tiza, D. R., Muñoz Murillo, J. P., Ochoa Cervantez, D. O., & Izundegui Ordóñez, G. (2023). Método mixto de investigación: Cuantitativo y cualitativo. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología INUDI Perú. Disponible en: <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/book/118>
- Motivación 2023-2024. (s.f.). Motivación escolar: definición y estrategias. Recuperado el 15 de octubre de 2025, de <https://es.scribd.com/document/860620913/Motivacion-2023-2024>
- Nina-Cuchillo, J. (2024). Clima institucional en el desempeño docente en una institución educativa de Quito, Ecuador. *Revista Científica*, 9(Edición Especial 3).

- Recuperado de https://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S252879072024000100056&script=sci_arttext
- Organización de Estados Iberoamericanos (OEI). (2023). Infancia en Iberoamérica: experiencias de colaboración entre familia y escuela. OEI. Recuperado de <https://oei.int/wp-content/uploads/2023/06/infancia-en-iberoamerica-experiencias-de-colaboracion-entre-familia-y-escuela.pdf>
- Ortega Oyola, J., & Sánchez Huarcaya, Á. O. (2022). La eficacia educativa en un Instituto de Educación Superior, en tiempos de pandemia. *Hallazgos*, 20(39). <https://doi.org/10.15332/2422409X.7695>
- Quispe Lino, C., Rojas Apaza, R., & Blanco Espezua, M. (2024). Eficiencia de la inversión pública en educación en el Perú, 2016-2022: un análisis comparativo por regiones. *Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 15, 66-78. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.15.1.989>
Comunicación UNAP+1
- Quispe Lino, C., Rojas Apaza, R., & Blanco Espezua, M. (2024). Eficiencia de la inversión pública en educación en el Perú, 2016-2022: un análisis comparativo por regiones. *Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 15, 66-78. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.15.1.989>
Comunicación UNAP+1
- Rivera, A. R. F. (2025). Confianza y clima organizacional: Un vínculo esencial en el desempeño laboral. *Revista Concordia*, 16(1). Recuperado de <https://revistaconcordia.org/article/view/149>
- Rodríguez-Santero, J., Delgado-Galindo, P., García-Jiménez, J., Torres-Gordillo, J.-J. (2025). School Climate and Academic Performance: Key Factors for Sustainable Education in High-Efficacy Schools and Low-Efficacy Schools. *Sustainability*, 17(14), 6497. MDPI
- SITEAL–UNESCO. (2023). Dimensiones de la calidad educativa: equidad, eficacia, eficiencia, pertinencia y relevancia. Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (IIEP–UNESCO). Recuperado de https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/11238.pdf
- Torrice-Irahola, D. (2023). La calidad de la educación: una revisión conceptual. *Revista Eduscientia*, 10(2), 33-49. Universidad Autónoma del Beni “José Ballivián”. <https://revistaeduscientia.uabjb.edu.bo>

- Torrico-Irahola, R. A. (2023). La calidad de la educación. Una revisión conceptual. *Revista Eduscientia. Divulgación de la Ciencia Educativa*, 6(12), 146-155. <https://eduscientia.com/index.php/journal/article/view/351>
- UNESCO. (2022). *Reimagining our futures together: A new social contract for education. Global Education Monitoring Report*. Paris: UNESCO. Recuperado de: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379707>
- UNESCO. (2023). *Education for Sustainable Development (ESD) Building a sustainable future through education*. Paris: UNESCO. Recuperado de: <https://www.unesco.org/en/sustainable-developmen/education>
- UNESCO. (2023, octubre). *Evolving right to education: Policy dialogue on Our Common Agenda*. Paris: UNESCO. Recuperado de: <https://articles.unesco.org/sites/default/files/medias/fichiers/2023/10/evolving-right-to-education-formal-dialogue-cn-en.pdf>
- UNESCO. (2024, febrero 1). *TVET infuses much-needed dose of relevance into education systems*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). Recuperado de: <https://www.unesco.org/en/articles/tvet-infuses-much-needed-dose-relevance-education>
- Universidad Estatal de Milagro. (2022). *Diseño metodológico para la detección de necesidades y elaboración de programas de intervención social*. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(5), 33-42. Recuperado de <https://doaj.org/article/cdaf3e401e2249ad95b261560f973488>
- Vargas-González, J. (2022). *Confianza y clima organizacional*. *Revista Concordia*, 16(1). Recuperado de <https://revistaconcordia.org/article/view/149/378>
- Velásquez Salazar, F. P., & Moreno Muro, J. P. (2022). *Gestión educativa para mejorar la eficiencia del desempeño docente en educación primaria en Perú*. *Revista Hacedor - Hacedor - AIAPÆC*, 6(1), 161-175. <https://doi.org/10.26495/rch.v6i1.2122>
- Velásquez Salazar, F. P., & Moreno Muro, J. P. (2022). *Gestión educativa para mejorar la eficiencia del desempeño docente en educación primaria en Perú*. *Hacedor - AIAPÆC*, 6(1), 161-175. <https://doi.org/10.26495/rch.v6i1.2122> AmeliCA
- Velásquez Salazar, F. P., & Moreno Muro, J. P. (2022). *Gestión educativa para mejorar la eficiencia del desempeño docente en educación primaria en Perú*. *Hacedor - AIAPÆC*, 6(1), 161-175. <https://doi.org/10.26495/rch.v6i1.2122> AmeliCA

- Vithal, R., Brodie, K., & Subbaye, R. (2023). Equity in mathematics education. *ZDM – Mathematics Education*, 55(7), 1345–1358. <https://doi.org/10.1007/s11858-023-01504-4>
- Ware, T. K., Tucker-Lively, F. L., Chaviano-Moran, R., Farmer-Dixon, C., Gottlieb, R., et al. (2025). Evaluating institutional climate: Welcomeness, belonging, and well-being in dental education. *Journal of Dental Education*, 89(5), 637-648. Ovid+1
- Zehri, C., Alsdan, A., & Alalmaee, H. (2025). Educational efficiency and technology skill development: a cross-income country analysis. *Technological and Economic Development of Economy*, 31(4), 1274-1290 <https://doi.org/10.3846/tede.2025.22779> *Revistas de Vilnius Gediminas Technology*
- Zehri, C., Alsdan, A., & Alalmaee, H. (2025). Educational efficiency and technology skill development: a cross-income country analysis. *Technological and Economic Development of Economy*, 31(4), 1274-1290. <https://doi.org/10.3846/tede.2025.22779> *Revistas de Vilnius Gediminas Technology*

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES/ CATEGORIAS	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO EL AGUSTINO - 2023	<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre clima institucional y calidad educativa en docentes de una institución educativa del distrito El Agustino – 2023?</p> <p>Problemas Específicos: Pe1: ¿Qué relación existe entre la comunicación del clima institucional y calidad educativa de una institución educativa del distrito El Agustino – 2023? Pe2: ¿Qué relación existe entre la motivación del clima institucional y calidad educativa de una institución educativa del distrito El Agustino – 2023?</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación directa y significativa entre clima institucional y calidad educativa en docentes de una institución educativa del distrito El Agustino – 2023.</p> <p>Hipótesis específicas: He1: Existe relación directa y significativa existe entre la comunicación del clima institucional y calidad educativa de una institución educativa del distrito El Agustino – 2023 He2: Existe relación directa y significativa existe</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre clima institucional y calidad educativa en docentes de una institución educativa del distrito El Agustino – 2023.</p> <p>Objetivo específico: Oe1: Identificar la relación existe entre la comunicación del clima institucional y calidad educativa de una institución educativa del distrito El Agustino – 2023 Oe2: Identificar la relación existe entre la motivación del clima institucional y calidad educativa de una institución</p>	<p>VARIABLE 1: CLIMA INSTITUCIONAL</p> <p>VARIABLE 2: CALIDAD EDUCATIVA</p>	<p>VARIABLE 1: CLIMA INSTITUCIONAL</p> <p>DIMENSIONES D1: Comunicación D2: Motivación D3: Confianza D4: Participación</p> <p>VARIABLE 2: CALIDAD EDUCATIVA</p> <p>DIMENSIONES D1: Relevancia D2: Equidad D3: Eficiencia D4: Eficacia D5: Pertinencia</p>	<p>Tipo: Baica</p> <p>Métodos: Deductivo.</p> <p>Diseño: Cuantitativa - No experimental (Transversal - correlacional)</p> <p>Población y muestra: Estará conformada por 48 docentes de una institución del distrito El Agustino.</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Encuesta sobre Clima institucional y calidad educativa</p> <p>Métodos de análisis de investigación Deductivo.</p>

	<p>Pe3: ¿Qué relación existe entre la confianza del clima institucional y calidad educativa de una institución educativa del distrito El Agustino – 2023?</p> <p>Pe4: ¿Qué relación existe entre la participación del clima institucional y calidad educativa de una institución educativa del distrito El Agustino – 2023?</p> <p>Pe5: ¿Qué relación existe entre la equidad del clima institucional y calidad educativa de una institución educativa del distrito El Agustino – 2023?</p> <p>Pe6: ¿Qué relación existe entre la relevancia del clima institucional y calidad educativa de una institución educativa del distrito El Agustino – 2023?</p> <p>Pe7: ¿Qué relación existe entre la eficiencia del clima institucional y calidad educativa de una institución educativa del</p>	<p>entre la motivación del clima institucional y calidad educativa de una institución educativa del distrito El Agustino – 2023</p> <p>He3: Existe relación directa y significativa existe entre la confianza del clima institucional y calidad educativa de una institución educativa del distrito El Agustino – 2023</p> <p>He4: Existe relación directa y significativa existe entre la participación del clima institucional y calidad educativa de una institución educativa del distrito El Agustino – 2023</p> <p>He5: Existe relación directa y significativa existe entre la equidad del clima institucional y calidad educativa de una institución</p>	<p>educativa del distrito El Agustino – 2023</p> <p>Oe3: Identificar la relación existe entre la confianza del clima institucional y calidad educativa de una institución educativa del distrito El Agustino – 2023</p> <p>Oe4: Identificar la relación existe entre la participación del clima institucional y calidad educativa de una institución educativa del distrito El Agustino – 2023</p> <p>Oe5: Identificar la relación existe entre la equidad del clima institucional y calidad educativa de una institución educativa del distrito El Agustino – 2023</p> <p>Oe6: Identificar la relación existe entre la relevancia del clima institucional y calidad educativa de una institución educativa del distrito El Agustino – 2023</p>			
--	---	---	---	--	--	--

	<p>distrito El Agustino – 2023? Pe8: ¿Qué relación existe entre la eficacia del clima institucional y calidad educativa de una institución educativa del distrito El Agustino – 2023? Pe9: ¿Qué relación existe entre la pertinencia del clima institucional y calidad educativa de una institución educativa del distrito El Agustino – 2023?</p>	<p>educativa del distrito El Agustino – 2023 He6: Existe relación directa y significativa existe entre la relevancia del clima institucional y calidad educativa de una institución educativa del distrito El Agustino – 2023 He7: Existe relación directa y significativa existe entre la eficiencia del clima institucional y calidad educativa de una institución educativa del distrito El Agustino – 2023 He8: Existe relación directa y significativa existe entre la eficacia del clima institucional y calidad educativa de una institución educativa del distrito El Agustino – 2023 He9: Existe relación directa y significativa existe entre la pertinencia</p>	<p>Oe7: Identificar la relación existe entre la eficiencia del clima institucional y calidad educativa de una institución educativa del distrito El Agustino – 2023 Oe8: Identificar la relación existe entre la eficacia del clima institucional y calidad educativa de una institución educativa del distrito El Agustino – 2023 Oe9: Identificar la relación existe entre la pertinencia del clima institucional y calidad educativa de una institución educativa del distrito El Agustino – 2023</p>			
--	--	--	---	--	--	--

		del clima institucional y calidad educativa de una institución educativa del distrito El Agustino – 2023				
--	--	--	--	--	--	--

Anexo 2: Cuadro de operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicador	Instrumento	Escala de Medición
Variable 1: Clima Institucional	Lapponi (2009) “Es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela. Este ambiente tiene que ser con las actitudes, creencias, valores y motivación que tiene cada trabajador y que se expresan en las relaciones personales y profesionales”	Es el lugar que comparten los miembros de una institución que fomenta un clima favorable y propicio para cada uno de ellos.	Comunicación	-Traslado de información - Rapidez -Respeto -Aceptación -Espacios y horarios -Ocultar información	Cuestionario sobre Clima Institucional	Escala Ordinal
			Motivación	-Satisfacción -Reconocimiento -Prestigio -Autonomía		
			Confianza	-Confianza -Sinceridad		
			Participación	-En las actividades -Órganos colegiados -El profesorado propicia la participación -Grupos formales e informales -Equipos y reuniones de trabajo -Coordinación		
Variable 2: Calidad Educativa	García Hoz (2007) La referencia	Es el crecimiento de cada individuo	Relevancia	-Promueve el aprendizaje	Cuestionario sobre Calidad Educativa	Escala Ordinal

<p>explícita a la calidad dentro del ámbito educativo es reciente y viene determinada por el derecho a la educación, el cual no sólo se debe aplicar en términos de cantidad sino también de calidad. García Hoz define a la calidad educativa como: “el modo de ser de la educación que reúne las características de integridad, coherencia y eficacia. En otras palabras, una educación tiene calidad en la medida en que es completa, coherente y eficaz”</p>	<p>de la institución educativa, así una mejora de cada día.</p>		significativo de los alumnos		
		Equidad	Promover la equidad entre los integrantes de la comunidad educativa		
		Eficiencia	Relación entre objetivos y aprendizajes -Distribución de los recursos -Niveles de logro Metas educativas alcanzadas		
		Eficacia	Diferencias sociales -Distribución de oportunidades -Respuesta a las necesidades		
		Pertinencia	-Ejecución de proyectos -Formación integral		

Anexo 3: Instrumentos de recolección de información

Cuestionario de la variable 1: Clima institucional

Estimado/a docente:

El presente cuestionario tiene como propósito conocer de qué manera el Clima Institucional influye en la Calidad Educativa de su institución. Le solicitamos respetuosamente que responda cada ítem con total sinceridad, considerando su propia experiencia en el ejercicio de su labor docente. La encuesta es completamente anónima, por lo que su identidad permanecerá en reserva en todo momento. Su participación y opinión son de gran valor para los fines de esta investigación.

De antemano, le expresamos nuestro sincero agradecimiento por el tiempo brindado.

Instrucciones: Lea atentamente cada enunciado y marque con un aspa (X) la alternativa que considere más adecuada, de acuerdo con los criterios establecidos en la tabla de puntaje.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre

Nº	Dimensión: comunicación	1	2	3	4	5
1	En la Institución Educativa se evidencia un nivel adecuado de comunicación respecto a la fluidez con que circula la información entre sus miembros.					
2	¿Considera usted que la información se transmite con la rapidez y oportunidad necesarias dentro de la Institución Educativa?					
3	¿Considera usted que las propuestas planteadas por los miembros de la Institución Educativa son recibidas y aceptadas de manera adecuada?					
4	Las normativas vigentes que regulan el funcionamiento de la Institución Educativa					

	cumplen su propósito de manera efectiva.					
5	¿Considera usted que los espacios físicos y los horarios establecidos en la Institución Educativa condicionan o limitan la comunicación entre sus miembros?					
6	¿Considera usted que existe retención u ocultamiento deliberado de información dentro de la Institución Educativa?					
	Dimensión: motivación					
7	En la Institución Educativa se percibe un nivel adecuado de satisfacción entre los miembros que la conforman.					
8	En la Institución Educativa se evidencia un reconocimiento valorativo hacia el trabajo y el esfuerzo realizado por su personal.					
9	¿Considera usted que su desempeño profesional es reconocido y contribuye positivamente a su prestigio dentro de la Institución Educativa?					
10	En la Institución Educativa existe un nivel de autonomía que permite a sus miembros tomar decisiones pertinentes en el ejercicio de sus funciones.					
11	¿Considera usted que los docentes de la Institución Educativa cuentan con una motivación suficiente para					

	el desarrollo óptimo de su labor pedagógica?					
12	¿En qué medida las condiciones laborales existentes en la Institución Educativa favorecen o limitan la motivación de su personal?					
13	¿Cómo describiría usted el estado actual de las relaciones interpersonales entre los miembros de la Institución Educativa?					
	Dimensión: confianza					
14	¿Cómo valoraría usted el nivel de confianza existente entre los miembros de la Institución Educativa?					
15	¿Considera usted que las relaciones interpersonales dentro de la Institución Educativa se desarrollan con sinceridad y transparencia?					
16	¿Considera usted que en la Institución Educativa se respeta el espacio personal y profesional de cada uno de sus integrantes?					
17	¿Qué importancia le otorga usted a las relaciones de amistad y compañerismo entre colegas como factor que contribuye al bienestar en el entorno laboral?					
18	¿Considera usted que la realización de reuniones o encuentros fuera del horario y el espacio institucional aporta de manera significativa al desarrollo de las					

	actividades de la Institución Educativa?					
	Dimensión: participación					
19	Los docentes de la Institución Educativa muestran una participación activa y comprometida en las actividades institucionales.					
20	En la Institución Educativa se promueve e incentiva la participación docente en los procesos de deliberación y toma de decisiones entre colegas.					
21	Se evidencia la participación activa del docente en espacios de diálogo y toma de decisiones conjunta con los padres de familia de la Institución Educativa.					
22	Entre los docentes de la Institución Educativa se observa una disposición natural hacia la integración y conformación de grupos de trabajo.					
23	¿En qué medida los grupos formales existentes en la Institución Educativa brindan apoyo efectivo al desarrollo de las actividades institucionales?					
24	¿Cómo describiría usted el nivel de colaboración y trabajo en equipo que se practica actualmente en la Institución Educativa?					
25	Las reuniones institucionales son consideradas un espacio					

	fundamental para el desarrollo organizacional y la mejora continua de la Institución Educativa.					
26	La formación y capacitación del docente en estrategias de trabajo colaborativo y en equipo constituye un aspecto prioritario dentro de la Institución Educativa.					
27	¿Considera usted que la frecuencia y periodicidad con la que se realizan las reuniones en la Institución Educativa es la más adecuada para atender las necesidades institucionales?					
28	En la Institución Educativa se aprecia una coordinación efectiva y articulada entre los docentes para el cumplimiento de los objetivos pedagógicos e institucionales.					

Cuestionario de la variable 2: Calidad educativa

Estimado personal administrativo:

El presente cuestionario tiene como finalidad determinar de qué manera el Clima Institucional influye en la Calidad Educativa de su institución. Le solicitamos respetuosamente que responda cada ítem con total sinceridad, tomando como referencia su propia experiencia en el proceso de aprendizaje. La encuesta es completamente anónima, por lo que su identidad quedará resguardada en todo momento. Su participación y opiniones son de gran relevancia para el desarrollo de esta investigación.

De antemano, le expresamos nuestro sincero agradecimiento por el tiempo y la disposición brindados.

Instrucciones: Lea detenidamente cada enunciado y marque con un aspa (X) la alternativa que considere más adecuada, de acuerdo con los criterios establecidos en la tabla de calificación.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre

N°	Dimensiones: relevancia	1	2	3	4	5
1	El director de la Institución Educativa brinda el respaldo y apoyo necesarios a su personal frente a las situaciones que así lo requieren.					
2	El director demuestra plena confianza en las capacidades de su personal, delegando responsabilidades específicas acorde a las funciones de cada integrante.					
3	En la Institución Educativa se generan y promueven oportunidades concretas orientadas al crecimiento y la mejora continua de su personal.					
4	La gestión administrativa de la Institución Educativa considera y atiende de manera pertinente las necesidades de desarrollo profesional de sus miembros.					
	Dimensiones: equidad					
5	El director y los docentes de la Institución Educativa ponen en práctica los principios éticos, sociales y laborales que rigen el ejercicio de sus funciones.					

6	En la Institución Educativa se evidencia un espíritu de cooperación laboral y un genuino sentido de pertenencia e identidad de equipo entre sus miembros.					
7	El trabajo colaborativo entre los docentes de la Institución Educativa constituye un factor determinante para el fortalecimiento y la mejora de la calidad educativa.					
8	Los miembros de la Institución Educativa mantienen relaciones interpersonales sólidas, basadas en el respeto mutuo y la convivencia armoniosa.					
	Dimensiones: eficiencia					
9	Los docentes de la Institución Educativa demuestran un compromiso firme y sostenido con el logro de los objetivos propios del nivel de Educación Inicial.					
10	Los docentes y el personal jerárquico de la Institución Educativa conocen con claridad los objetivos, metas y lineamientos institucionales que orientan su gestión.					
11	¿Considera usted que existe una identificación genuina con su rol y vocación como docente dentro de la Institución Educativa?					
12	¿Considera usted que la Institución Educativa cuenta con una estructura organizativa y un funcionamiento institucional adecuados para el cumplimiento de sus fines educativos?					
13	La Institución Educativa organiza y ejecuta de manera periódica eventos académicos y culturales orientados a fortalecer el desarrollo de la Inteligencia Emocional en la comunidad educativa.					
14	En la Institución Educativa se mantiene una atención permanente y oportuna sobre los procesos administrativos y pedagógicos de larga duración, a fin de garantizar su correcta ejecución.					
15	Los docentes de la Institución Educativa desempeñan su función pedagógica con eficiencia, responsabilidad y pertinencia metodológica.					

16	En la Institución Educativa se da pleno cumplimiento a los planes y programas curriculares establecidos por las instancias educativas competentes.						
17	El desarrollo del currículo en la Institución Educativa se estructura y organiza tomando como base las competencias definidas para cada nivel y área de aprendizaje.						
	Dimensiones: eficacia						
18	Las acciones y estrategias implementadas por el cuerpo docente de la Institución Educativa contribuyen de manera efectiva al logro de los objetivos y al éxito institucional.						
19	En la Institución Educativa se evidencia una gestión educativa eficiente, orientada al cumplimiento de sus metas pedagógicas y administrativas.						
20	La comunidad educativa en su conjunto muestra una participación activa y significativa en los procesos y actividades de la Institución Educativa.						
21	La Institución Educativa cuenta con una demanda educativa sostenida que refleja la confianza y valoración de la comunidad hacia su oferta formativa.						
22	En la Institución Educativa se reconoce y felicita públicamente a los docentes, personal administrativo y estudiantes que destacan por su desempeño sobresaliente.						
23	La Institución Educativa promueve y define con claridad los lineamientos axiológicos y culturales que orientan el desarrollo de la Inteligencia Emocional en su comunidad.						
24	En la Institución Educativa se practica una distribución equitativa del poder y las responsabilidades entre los miembros que la conforman.						
25	La Institución Educativa difunde de manera oportuna y pertinente la información relacionada con las actividades curriculares y extracurriculares programadas.						
26	La gestión de la Institución Educativa se conduce bajo principios democráticos, promoviendo la participación colectiva en la toma de decisiones institucionales.						

	Dimensiones: pertinencia					
27	En la Institución Educativa se valora y evalúa de manera sistemática la dedicación, el desempeño y los logros alcanzados por el equipo docente y colaboradores en el ejercicio de sus funciones.					
28	La Institución Educativa realiza una evaluación periódica y objetiva de los resultados obtenidos a través del desarrollo de la Inteligencia Emocional en su comunidad educativa.					
29	La Institución Educativa establece orientaciones y lineamientos de asesoramiento que favorecen el análisis, la comprensión y el fortalecimiento de su misión y visión institucional.					
30	En la Institución Educativa se proponen y promueven soluciones alternativas e innovadoras frente a problemas concretos que afectan el desarrollo institucional.					
31	La Institución Educativa fomenta y exige la puntualidad e incorporación oportuna del personal como parte de la cultura organizacional y el respeto a las normas institucionales.					
32	En la Institución Educativa se incentiva activamente la participación del personal en eventos, actividades e iniciativas de carácter intersectorial e interinstitucional.					
33	La Institución Educativa incorpora a los representantes y delegados correspondientes con el propósito de garantizar una conducción organizada, participativa y adecuada de sus procesos.					
34	En la Institución Educativa se impulsa una cultura de colaboración y trabajo conjunto orientada a la resolución oportuna y efectiva de los problemas internos que afectan su funcionamiento.					
35	La Institución Educativa promueve de manera continua la optimización de los métodos, estrategias y formas de organización de sus miembros, en función de los estándares propios de las instituciones educativas de calidad.					

Anexo 4: Ficha técnica

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario del Clima Institucional				
Autor y año:	Original: Mario Martin Bris (1999) / Yolanda Pérez Huamán (2012)				
	Adaptado por: Lazo Cano Tatiana Miluska & Copia Diaz Madaleyne (2022)				
Objetivo del instrumento:	Medir y evaluar el nivel del Clima Institucional en instituciones de Educación Básica Regular, a partir de la percepción de sus actores educativos.				
Usuarios	Dirigido a directivos, personal administrativo y docentes pertenecientes a instituciones de Educación Básica Regular.				
Forma de Administración o Modo de aplicación:	El instrumento puede aplicarse de forma individual o colectiva, con una duración aproximada de 30 minutos.				
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	PAMELA MAGALI OCHOA TRUCIOS VICTORIA VALENZUELA ARTEAGA CARMEN MAURA MISARI ARROYO				
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	<p style="text-align: center;"><i>Estadísticas de fiabilidad</i></p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Alfa de Cronbach</th> <th style="text-align: center;">N de elementos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">,972</td> <td style="text-align: center;">28</td> </tr> </tbody> </table>	Alfa de Cronbach	N de elementos	,972	28
Alfa de Cronbach	N de elementos				
,972	28				

Anexo 5: Validaciones del instrumento de medición

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: PAMELA MAGALI OCHOA TRUCIOS
- 1.2 Colegiada: MAESTRIA EN PROBLEMAS DE APRENDIZAJE
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA
- 1.4 Autor del instrumento: TATIANA MILUSKA LAZO CANO
- 1.5 Título de la Investigación: CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE DISTRITO EL AGUSTINO 2023

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	10
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: NINGUNA OBSERVACION

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 89% Lugar y Fecha: Lima – 20 – Noviembre 2023



F PAMELA MAGALI OCHOA TRUCIOS IE

DNI 07476668

1

Trujillo, 9 de noviembre del 2023

Lic./Mg./Dr.

Auris Villegas Wilfredo David

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 Lazo **Cano Tatiana Miluska & Copia Diaz Madaleyni estudiante/egresado** 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: **Clima Institucional y calidad educativa en docentes de una Institución Educativa de Distrito El Agustino – 2023**

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:

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE 1: CLIMA INSTITUCIONAL

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	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					

22	x					
23	x					
24	x					
25	x					
26	x					
27	x					
28	x					

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE 2: CALIDAD EDUCATIVA

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	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23	X					
24	X					

25	X					
26	X					
27	X					
28	X					
29	X					
30	X					
31	X					
32	X					
33	X					
34	X					
35	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

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

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: PAMELA MAGALI OCHOA TRUCIOS

COLEGIATURA: MAESTRIA EN PROBLEMAS DE APRENDIZAJE

DNI: 07476668



PAMELA MAGALI OCHOA TRUCIOS

Firma

Fecha: 20/11/2023

Trujillo, 9 de Noviembre del 2023

Lic./Mg./Dr.

Auris Villegas Wilfredo David

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 Lazo **Cano Tatiana Miluska & Copia Diaz Madaleyni estudiante/egresado** 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: **Clima Institucional y calidad educativa en docentes de una Institución Educativa de Distrito El Agustino – 2023**

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:

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE 1: CLIMA INSTITUCIONAL

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	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					

22	x					
23	x					
24	x					
25	x					
26	x					
27	x					
28	x					

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE 2: CALIDAD EDUCATIVA

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 para 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	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23	X					
24	X					

25	X					
26	X					
27	X					
28	X					
29	X					
30	X					
31	X					
32	X					
33	X					
34	X					
35	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

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

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: VICTORIA VALENZUELA ARTEAGA

COLEGIATURA: MAESTRIA EN INVESTIGACION Y DOCENCIA
UNIVERSITARIA

DNI: 08722349



VICTORIA VALENZUELA A.
MAGISTER
INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA
UNIVERSITARIA

Firma

Fecha: 20/11/2023

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.11 Apellidos y nombres del informante: CARMEN MAURA MISARI ARROYO
 1.12 Colegiada: MAESTRIA EN EDUCACION
 1.13 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA
 1.14 Autor del instrumento: TATIANA MILUSKA LAZO CANO
 1.15 Título de la Investigación: CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE DISTRITO EL AGUSTINO 2023

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
		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: NINGUNA OBSERVACION

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 93% Lugar y Fecha: Lima – 20 – noviembre 2023


 Carmen M. Misari Arroyo
 Máster en Educación
 DNI 07621018

Trujillo, 9 de noviembre del 2023

Lic./Mg./Dr.

Auris Villegas Wilfredo David

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 Lazo **Cano Tatiana Miluska & Copia Diaz Madaleyni estudiante/egresado** 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: **Clima Institucional y calidad educativa en docentes de una Institución Educativa de Distrito El Agustino – 2023**

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:

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE 1: CLIMA INSTITUCIONAL

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 para 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	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					

22	X					
23	X					
24	X					
25	X					
26	X					
27	X					
28	X					

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE 2: CALIDAD EDUCATIVA

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	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23	X					
24	X					

25	X					
26	X					
27	X					
28	X					
29	X					
30	X					
31	X					
32	X					
33	X					
34	X					
35	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

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

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: CARMEN MAURA MISARI ARROYO

COLEGIATURA: MAESTRIA EN EDUCACION

DNI: 07621018



Carmen M. Misari Arroyo
Maestría en Educación

Firma

Fecha: 20/11/2023

Anexo 6: 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 Febrero de 2024

CARTA DE PRESENTACIÓN N° 0136-2024/UCT-EPG-D

Alicia Huallpa Cáceres
DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°112 HÉROES DE LA BREÑA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo en nombre de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI" y, a la vez, presentarle a **Tatiana Miluska Lazo Cano**, identificado (a) con DNI N° 72647327, y **Madaleyni Copia Diaz**, identificado (a) con DNI N° 46723453, estudiantes del Programa de Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa, de nuestra casa superior de estudios, quienes vienen desarrollando su proyecto de investigación titulado: **CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE DISTRITO EL AGUSTINO - 2023**.

Le presento a los estudiantes mencionados para llevar a cabo la investigación con el objetivo de facilitar la aplicación del instrumento en su organización.

En espera de su atención a la presente, me despido reiterándole los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.



[Firma]
Dr. Winston Rolando Reaño Portal
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

DISTRIBUCIÓN
Interesados, archivo EPG



[Firma]
M^{te}. Alicia Huallpa Cáceres
DIRECTORA
12/02/24

Anexo 7: Carta de autorización

AUTORIZACION DE USO DE INFORMACION DE EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

Yo Alicia Huallpa Cáceres identificado con DNI 09204368, en mi calidad de directora de la institución: I.E. N° 112 Héroes de la Breña, ubicada en la ciudad de Lima, Distrito El Agustino.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN:

Al/la/Sr(a/es) LAZO CANO TATIANA MILUSKA Y COPIA DIAZ MADALEYNI.

Identificado(s) con DNI N° 72647327 & DNI N° 46723453 del Programa de Maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y AGREDITACIÓN EDUCATIVA, para que utilice la siguiente información de la institución:

Se brinda la autorización al estudiante de la maestría, para realizar cuestionario en la institución educativa sobre la información cuestionario de la Clima Institucional & cuestionario de la Calidad Educativa, con la finalidad de que desarrolle 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 institución, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la institución en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la institución; o

Mencionar el nombre de la institución



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; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la institución, otorgue de información, pueda ejecutar.



Firma del Estudiante

DNI: 72647327



Firma del Estudiante

DNI: 46723453

Anexo 8: Consentimiento informado

CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DE DISTRITO EL AGUSTINO

Consentimiento informado:

1. **Duración de la encuesta:** Se le solicita participar en una encuesta que le tomara de 15 a 20 minutos de su tiempo.

2. **Participación:** Su participación en la investigación es completamente voluntaria, por lo que el presente estudio no implicara el recibimiento de algún pago, beneficio económico o material. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Asimismo, participar en esta encuesta no le genera ningún perjuicio académico. Si tuviera alguna consulta sobre la investigación, puede formularla cuando lo estime conveniente.

3. **Confidencialidad:** La información que brinda será tratada de manera confidencial y anónima. En ningún caso sus respuestas serán presentadas acompañadas de algún dato que lo identifique

4. **Tratamiento de datos:** Su información será analizada de manera conjunta con la respuesta de los demás encuestados, lo cual servirá la elaboración de artículos y presentaciones académicas. Además, esta será conservada por cinco años, contados desde la publicación de los resultados, en la computadora personal del investigador responsable, a la cual podrá también acceder su grupo de investigación.


.....
(Firma)
DNI:09975184.....

**CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD
EDUCATIVA EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DE
DISTRITO EL AGUSTINO**

Consentimiento informado:

1. **Duración de la encuesta:** Se le solicita participar en una encuesta que le tomara de 15 a 20 minutos de su tiempo.
2. **Participación:** Su participación en la investigación es completamente voluntaria, por lo que el presente estudio no implicara el recibimiento de algún pago, beneficio económico o material. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Asimismo, participar en esta encuesta no le genera ningún perjuicio académico. Si tuviera alguna consulta sobre la investigación, puede formularla cuando lo estime conveniente.
3. **Confidencialidad:** La información que brinda será tratada de manera confidencial y anónima. En ningún caso sus respuestas serán presentadas acompañadas de algún dato que lo identifique
4. **Tratamiento de datos:** Su información será analizada de manera conjunta con la respuesta de los demás encuestados, lo cual servirá la elaboración de artículos y presentaciones académicas. Además, esta será conservada por cinco años, contados desde la publicación de los resultados, en la computadora personal del investigador responsable, a la cual podrá también acceder su grupo de investigación.



.....
(Firma)
DNI:41443688.....

**CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD
EDUCATIVA EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DE
DISTRITO EL AGUSTINO**

Consentimiento informado:

1. **Duración de la encuesta:** Se le solicita participar en una encuesta que le tomara de 15 a 20 minutos de su tiempo.
2. **Participación:** Su participación en la investigación es completamente voluntaria, por lo que el presente estudio no implicara el recibimiento de algún pago, beneficio económico o material. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Asimismo, participar en esta encuesta no le genera ningún perjuicio académico. Si tuviera alguna consulta sobre la investigación, puede formularla cuando lo estime conveniente.
3. **Confidencialidad:** La información que brinda será tratada de manera confidencial y anónima. En ningún caso sus respuestas serán presentadas acompañadas de algún dato que lo identifique
4. **Tratamiento de datos:** Su información será analizada de manera conjunta con la respuesta de los demás encuestados, lo cual servirá la elaboración de artículos y presentaciones académicas. Además, esta será conservada por cinco años, contados desde la publicación de los resultados, en la computadora personal del investigador responsable, a la cual podrá también acceder su grupo de investigación.



.....
(Firma)

DNI: **44844018**

**CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD
EDUCATIVA EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DE
DISTRITO EL AGUSTINO**

Consentimiento informado:

1. **Duración de la encuesta:** Se le solicita participar en una encuesta que le tomara de 15 a 20 minutos de su tiempo.
2. **Participación:** Su participación en la investigación es completamente voluntaria, por lo que el presente estudio no implicara el recibimiento de algún pago, beneficio económico o material. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Asimismo, participar en esta encuesta no le genera ningún perjuicio académico. Si tuviera alguna consulta sobre la investigación, puede formularla cuando lo estime conveniente.
3. **Confidencialidad:** La información que brinda será tratada de manera confidencial y anónima. En ningún caso sus respuestas serán presentadas acompañadas de algún dato que lo identifique
4. **Tratamiento de datos:** Su información será analizada de manera conjunta con la respuesta de los demás encuestados, lo cual servirá la elaboración de artículos y presentaciones académicas. Además, esta será conservada por cinco años, contados desde la publicación de los resultados, en la computadora personal del investigador responsable, a la cual podrá también acceder su grupo de investigación.



(Firma)

DNI:25705696.....

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotros LAZO CANO TATIANA MILUSKA Y COPIA DIAZ MADALEYNI. Identificado(s) con DNI N° 72647327 & DNI N° 46723453; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación esta relacionada con la maestría, para realizar el cuestionario en la institución educativa sobre la información del cuestionario del Clima Institucional & Cuestionario de la Calidad Educativa.

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

Acepto libré y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.



A handwritten signature and the date "12/02/20" are visible on a document. To the left of the signature is a circular stamp, likely an official seal or logo, though the details are not clearly legible.

Anexo 9: Reporte de Turnitin

TATIANA MILUSKA LAZO CANO

DIAZ, MADALEYNI - LAZO CANO, TATIANA MILUSKA

 FASE INFORME 2026

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::3117:568167541

Fecha de entrega

16 mar 2026, 10:25 GMT-5

Fecha de descarga

16 mar 2026, 10:31 GMT-5

Nombre del archivo

DIAZ, MADALEYNI - LAZO CANO, TATIANA MILUSKA.docx

Tamaño del archivo

7.9 MB

117 páginas

20.810 palabras

125.230 caracteres




20% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 17%  Fuentes de Internet
- 8%  Publicaciones
- 17%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)




Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

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

- 17%  Fuentes de Internet
- 8%  Publicaciones
- 17%  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		5%
2	Internet	
repositorio.uct.edu.pe		3%
3	Trabajos del estudiante	
Universidad Cesar Vallejo on 2024-01-09		2%
4	Trabajos del estudiante	
POSGRADO on 2025-09-08		1%
5	Trabajos del estudiante	
POSGRADO on 2025-12-31		<1%
6	Trabajos del estudiante	
POSGRADO on 2025-12-09		<1%
7	Trabajos del estudiante	
POSGRADO on 2025-09-10		<1%

Anexo 11: Reporte de escritura de inteligencia artificial

TATIANA MILUSKA LAZO CANO

DÍAZ, MADALEYNI - LAZO CANO, TATIANA MILUSKA

 FASE INFORME 2026

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117:568167541

Fecha de entrega

16 mar 2026, 10:25 GMT-5

Fecha de descarga

16 mar 2026, 10:32 GMT-5

Nombre del archivo

DÍAZ, MADALEYNI - LAZO CANO, TATIANA MILUSKA.docx

Tamaño del archivo

7.9 MB

117 páginas

20.810 palabras

125.230 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.

Preguntas frecuentes

¿Cómo debería interpretar los falsos positivos y el porcentaje de escritura con IA de Turnitin?

El porcentaje que se muestra en el reporte de escritura con IA es la cantidad del texto calificado en la entrega que el modelo de detección de escritura con IA de Turnitin determina se generó probablemente con IA desde un modelo de lenguaje de gran tamaño.

Los falsos positivos (que marcan incorrectamente alertas de texto escrito por humanos como generado con IA) son una posibilidad en los modelos de IA.

Los puntajes de detección de IA inferiores al 20 %, que no aparecen en reportes nuevos, tienen una mayor probabilidad de ser falsos positivos. Para reducir la probabilidad de malinterpretación, no se atribuye ningún puntaje o resaltado y se indican con un asterisco en el reporte (*%).

El porcentaje de escritura con IA no debe ser el único fundamento para determinar si ha ocurrido una mala conducta. El revisor/instructor debería usar el porcentaje como un medio para iniciar una conversación formativa con sus estudiantes o usarlo para examinar el ejercicio entregado según las políticas de la escuela.

¿Qué significa 'texto calificado'?

Nuestro modelo sólo procesa texto calificado en la forma de escritura de formato largo. La escritura de formato largo se refiere a los enunciados individuales en párrafos que constituyen una parte más grande del trabajo escrito, como un ensayo, una disertación, un artículo, etc. El texto calificado que se ha determinado que se generó probablemente con IA se resaltará en color cian en la entrega.

El texto no calificado, como viñetas, bibliografías comentadas, etc., no se procesará y puede crear disparidad entre los puntos destacados de la entrega y el porcentaje mostrado.

