



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Educación

Unidad de Posgrado

**Barreras organizacionales en el proceso de
acreditación de las instituciones educativas, UGEL 07
San Borja, Red N°04**

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con
mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la
Educación

AUTOR

Maria Clelia UMBO CARHUAPOMA

ASESOR

Dra. Ofelia Carmen SANTOS JIMÉNEZ

Lima, Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Umbo, M. (2024). *Barreras organizacionales en el proceso de acreditación de las instituciones educativas, UGEL 07 San Borja, Red N°04*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Maria Clelia Umbo Carhuapoma
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	03575649
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0001-7702-556X
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Ofelia Carmen Santos Jiménez
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	25454259
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-1294-0641
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Abelado Rodolfo Campana Concha
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10372562
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Alejandra Dulvina Romero Díaz
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06173058
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Elías Jesús Mejía Mejía
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08765345

Datos de investigación	
Línea de investigación	E.3.5.2. CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
Grupo de investigación	Obligatorio si aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	Colegio: Pablo Maria Guzman País: Peru Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Surco Latitud -12.094969684466058, Longitud -76.96401409176761 Colegio: Jorge Chavez País: Peru Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Surco Latitud -12.141771322681294, Longitud -77.0053145758096
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Marzo 2020 – Febrero 2021
URL de disciplinas OCDE	Educación general https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
Universidad del Perú, Decana de América
Facultad de Educación
Vicedecanato de Investigación y Posgrado – Unidad de Posgrado

Acta de Sustentación de Tesis para Optar el Grado Académico de Magister en Educación con mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación.

Siendo las 14:30 horas del día 27 de mayo del dos mil veinticuatro, en la sala grados, el Jurado de Tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente : Dr. Abelardo Rodolfo Campana Concha
Miembro : Dra. Alejandra Dulvina Romero Díaz
Miembro : Dr. Elías Jesús Mejía Mejía
Asesor(a) : Dra. Ofelia Carmen Santos Jiménez

Se reunieron para la sustentación de la tesis **BARRERAS ORGANIZACIONALES EN EL PROCESO DE ACREDITACIÓN DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS, UGEL 07 SAN BORJA, RED N°04** presentada por la bachiller **UMBO CARHUAPOMA, MARIA CLELIA** egresada del programa de posgrado, Maestría en Educación con mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación.

Concluida la sustentación, los miembros del Jurado de Tesis procedieron a formular sus preguntas las que fueron absueltas por la graduanda; acto seguido se procedió con la evaluación correspondiente. En forma colegiada, el jurado asigno el calificativo:

Dieciocho (18) Aprobado por destacado.

Aprobada la sustentación de la tesis, el jurado evaluador recomienda al Consejo de Facultad que se apruebe el otorgamiento de Grado Académico de Magister en Educación con mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación a doña **UMBO CARHUAPOMA MARIA CLELIA**.

Siendo las 15.15 Horas, se levantó la sesión.

Se deja constancia del acto mediante las firmas del jurado de sustentación y asesora de la tesis en la presente acta:

Dr. Abelardo Rodolfo Campana Concha
Presidente

Dr. Alejandra Dulvina Romero Díaz
Jurado Informante

Dr. Elías Jesús Mejía Mejía
Jurado Informante

Dr. Ofelia Carmen Santos Jiménez
Asesor



CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, OFELIA CARMEN SANTOS JIMÉNEZ en mi condición de asesora acreditado con el Resolución Decanal N° 001782-2024-D-FE/UNMSM de la tesis, cuyo título es **BARRERAS ORGANIZACIONALES EN EL PROCESO DE ACREDITACIÓN DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS, UGEL 07 SAN BORJA, RED N°04**, presentada por la Bachiller **MARIA CLELIA UMBO CARHUAPOMA**, para optar el grado académico de Magister en Educación con mención en EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN, CERTIFICO que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante el software de similitud textual, el documento evaluado cuenta con el porcentaje de **18 % de similitud, nivel PERMITIDO** para continuar con los trámites correspondientes y para su publicación en el repositorio institucional.

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del grado correspondiente.

Firma de la Asesora

DNI: 25454259

Nombres y apellidos del asesor: OFELIA CARMEN SANTOS JIMÉNEZ



DEDICATORIA

A Dios por ser mi fuente de Luz y energía renovadora en mis caminos académicos. A mis amados hijos, Gustavo, Marialejandra, Maria del Rosario, Maria del Carmen quienes son mi fortaleza en cada desafío y a mis engreídos Nietos, Adrian, Lucía Marié, Eliel; para que este trabajo les sirva como testimonio de perseverancia y que no hay edad para investigar y alcanzar metas.

AGRADECIMIENTO

Expresar mi cálido agradecimiento a mi casa, mi alma Mater Universidad Nacional Mayor de San Marcos, por abrirme las puertas del camino al éxito y la excelencia académica, en ese camino a una persona muy especial, a quien expreso mi gratitud por sus enseñanzas de vida, me refiero a mi asesora de Tesis Dra. Ofelia Santos Jimenez, quien dedico su tiempo, paciencia, perseverancia asimismo compartió su amplio expertiz en la investigación para dar forma a mi trabajo de investigación.

Índice General

Carátula	i
Aceptación de la Tesis por los miembros del Jurado Examinador	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice General	v
Lista de tablas	vii
Lista de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	1
1.1. Situación Problemática	1
1.2. Formulación del Problema	4
1.3. Justificación Teórica	5
1.4. Justificación Práctica	5
1.5. Objetivos	5
1.5.1. Objetivo General	5
1.5.2. Objetivos Específicos	6
1.6. Hipótesis	6
1.6.1. Hipótesis General	6
1.6.2. Hipótesis Específicos	6
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	7
2.1. Marco Filosófico o epistemológico de la investigación	7
2.2. Antecedentes de investigación	8
2.3. Bases Teóricas	13
2.4. Glosario de términos	36
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	38
3.1. Operacionalización de las variables	38

3.2. Tipo y diseño de la investigación	38
3.3. Población y muestra	39
3.4. Instrumentos de recolección de datos	40
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	44
4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados	44
4.2. Pruebas de hipótesis	55
4.3. Discusión de resultados	61
CONCLUSIONES	62
RECOMENDACIONES	63
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	64
ANEXOS	68

Índice de Tablas

Tabla 1:	Matriz de operacionalización de variable 1	38
Tabla 2:	Matriz de operacionalización de variable 2	38
Tabla 3:	Población de estudio	39
Tabla 4.	Distribución de la muestra	39
Tabla 5.	Ficha técnica: cuestionario de Barreras Organizacionales	40
Tabla 6.	Ficha técnica: cuestionario de proceso de acreditación	41
Tabla 7.	Variable barreras Organizacionales: Fiabilidad docentes	42
Tabla 8.	Variable proceso de acreditación: Fiabilidad directivos	42
Tabla 9.	Variable proceso de acreditación: Fiabilidad docentes	43
Tabla 10.	Variable proceso de acreditación: Fiabilidad directivos	43
Tabla 11.	Variable: Barreras Organizacionales. <i>Frecuencia de la Dimensión:</i> <i>Flujo de Información, encuesta aplicado a los Directivos.</i>	44
Tabla 12.	Frecuencias de la dimensión: Clima Institucional	45
Tabla 13.	<i>Frecuencias de la Dimensión: Eficacia Institucional.</i>	46
Tabla 14.	<i>Frecuencias de la Dimensión: Flujo de Información, encuesta</i> <i>aplicado a los Docentes.</i>	47
Tabla 15.	<i>Frecuencias de la Dimensión: Clima Institucional aplicado a los</i> <i>docentes.</i>	48
Tabla 16.	<i>Frecuencias de la Dimensión: Eficacia Institucional aplicado a los</i> <i>docentes.</i>	49
Tabla 17.	<i>Frecuencias de la Dimensión: Autoevaluación encuesta aplicado a</i> <i>directivos.</i>	50
Tabla 18.	<i>Frecuencias de la Dimensión: Evaluación Externa, encuesta</i> <i>aplicado a los directivos.</i>	51
Tabla 19.	Frecuencias de la Dimensión: Acreditación <i>encuesta aplicado a los</i> <i>directivos.</i>	52

Tabla 20.	<i>Frecuencias de la Dimensión: Autoevaluación. Encuesta aplicada a los Docentes.</i>	53
Tabla 21.	<i>Frecuencias de la Dimensión Evaluación Externa aplicada a docentes.</i>	54
Tabla 22.	<i>Frecuencias de la Dimensión: Acreditación encuesta aplicado a los docentes.</i>	55
Tabla 23.	<i>Coeficiente de correlación entre las barreras organizacionales y el proceso de acreditación.</i>	56
Tabla 24.	<i>Coeficiente de correlación entre el flujo de información y proceso de acreditación.</i>	57
Tabla 25.	<i>Coeficiente de correlación entre el clima institucional y el proceso de acreditación.</i>	58
Tabla 26.	<i>Coeficiente de correlación entre la eficacia institucional y proceso de acreditación.</i>	59

Índice de Figuras

Figura 1:	<i>Porcentuales de Barreras organizacionales de la dimensión flujo de información, encuesta aplicado a los Directivos.</i>	44
Figura 2:	<i>Porcentuales de la dimensión clima institucional, encuesta aplicada a los Directivos.</i>	45
Figura 3.	<i>Porcentuales de la dimensión eficacia institucional, encuesta aplicado a los Directivos.</i>	46
Figura 4.	<i>Porcentuales de la dimensión flujo información, encuesta aplicada a los Docentes.</i>	47
Figura 5.	<i>Porcentuales de la dimensión eficacia institucional, encuesta aplicado a los docentes.</i>	48
Figura 6.	<i>Porcentuales de la dimensión eficacia institucional, encuesta aplicado a los Docentes.</i>	49
Figura 7.	<i>Porcentuales de la dimensión autoevaluación, encuesta aplicado a los Directivos.</i>	50
Figura 8.	<i>Porcentuales de la dimensión evaluación externa, encuesta aplicado a los directivos.</i>	51
Figura 9.	<i>Porcentuales de la dimensión acreditación, encuesta aplicado a los directivos.</i>	52
Figura 10.	<i>Porcentuales de la dimensión autoevaluación, encuesta aplicado a los docentes</i>	53
Figura 11.	<i>Porcentuales de la dimensión evaluación externa, encuesta aplicado a los docentes.</i>	54
Figura 12.	<i>Porcentuales de la dimensión acreditación, encuesta aplicado a los docentes.</i>	55

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar de qué manera se relacionan las barreras organizacionales con el proceso de acreditación de las Instituciones Educativas de la UGEL 07 San Borja- Red N° 04. El tipo de investigación es básica, descriptivo correlacional, el diseño de la investigación es no experimental transversal y el enfoque es cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 120 docentes y 06 directivos de las redes educativas. La técnica que se utilizó es la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios aplicados a los directivos y docentes. Los resultados mostraron que $p < 0.05$ y $\rho = 0.685$ por tanto se concluye que existe relación significativa entre las barreras organizacionales y el proceso de acreditación.

Palabras clave: barreras organizacionales, proceso de acreditación.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine how organizational barriers are related to the accreditation process of the Educational Institutions of the UGEL 07 San Borja-Red N° 04. The type of research is basic, descriptive, correlational, the design of the Research is non-experimental cross-sectional and the approach is quantitative. The sample was made up of 120 teachers and 06 directors of the educational networks. The technique used is the survey and the data collection instruments were two questionnaires applied to managers and teachers. The results showed that $p < 0.05$ and $\rho = 0.685$, therefore it is concluded that there is a significant relationship between organizational barriers and the accreditation process.

Keywords: organizational barriers, accreditation process.

INTRODUCCIÓN

Las barreras organizacionales en el proceso de acreditación de instituciones educativas se ha centrado en identificar, comprender y abordar los obstáculos internos que afectaron negativamente el éxito del proceso de acreditación en las instituciones educativas estudiadas.

La acreditación es un proceso voluntario en el que una institución educativa se ha sometido a una evaluación rigurosa por parte de pares externos que verificaron si cumple con los estándares de calidad establecidos. Esto ha implicado un compromiso con la mejora continua, la transparencia y la rendición de cuentas.

El objetivo de la acreditación ha sido asegurar que las instituciones académicas hayan cumplido con los estándares de calidad y que han ofreciendo un servicio educativo de excelencia. Esto ha garantizado a los estudiantes, a los empleadores y a la sociedad en general que los programas educativos han satisfechos los estándares establecidos y que los estudiantes están preparados para enfrentar los desafíos del mundo académico a nivel superior.

Además, la acreditación contribuyó a la internacionalización de las instituciones educativas, permitiendo que sus títulos y certificaciones sean reconocidos a nivel nacional e internacional. Esto a su vez benefició a los estudiantes al aumentar sus oportunidades de empleo y estudio en el extranjero.

La presente investigación se encuentra estructurado por capítulo en el primero se diseñó el problema de investigación también se estableció los objetivos de la investigación. En el segundo capítulo se presentó el marco teórico, donde se examinaron las investigaciones previas a nivel nacional e internacional sobre el tema. Se explicó los fundamentos teóricos de las variables y contiene un glosario terminológico. En el tercer capítulo se refiere la metodología utilizada en la investigación. Se menciona que se trata de un estudio no experimental y se detalla los instrumentos utilizados para el recojo de información.

En el cuarto capítulo muestra los resultados conseguidos en el estudio. Se utilizaron gráficos de barras y gráficos para presentar los resultados conseguidos.

En último lugar, se presentan las conclusiones de la investigación, se discuten los resultados obtenidos y se hacen recomendaciones, también se incluyen los anexos que respaldan el estudio realizado.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1 Situación Problemática

Las dificultades en la comunicación organizacional pueden entorpecer la transmisión adecuada de mensajes, lo cual impacta negativamente en las relaciones laborales y la eficiencia del trabajo. Es fundamental identificar cuándo es apropiado comunicarse en persona para evitar confusiones. En caso de mensajes escritos, es importante seguir las normas de comunicación y utilizar los canales establecidos. Es crucial adaptar el mensaje tanto oral como escrito al receptor, independientemente de su complejidad, para garantizar su comprensión. (Indeed, 2022)

A nivel internacional se buscó que exista una planificación, ejecución y control cuando se desarrolla el sistema de gestión de calidad para lograr una acreditación institucional, a través de la realización de sus actividades que cuentan cada institución educativa buscando los altos estándares de calidad, que ya el sistema de gestión se encuentra ya normalizado a nivel mundial; sin embargo, es posible observar barreras cuando se trata de buscar la calidad y la acreditación.

Existen obstáculos que se presentan en algunas instituciones educativas como la falta de dedicación y tiempo por parte del personal con conocimientos y responsabilidad para desarrollar adecuadamente el soporte documental administrativo del sistema educativo, también la falta de coherencia entre lo que se dice y lo que se hace, falta de compromiso o implicancia por parte de algunos directivos, la falta de una planificación estratégica, la resistencia al cambio, también problemas de la acreditación en torno a la credibilidad en algunos organismos externos, así como la aplicación del currículo por competencias en las instituciones educativas.

El proceso de acreditación desarrolla y define la capacidad de las instituciones académicas de autorregularse, de participar activamente en su proceso de mejoramiento, para garantizar la prestación de un servicio de calidad, para lo cual se

necesita de una debida acreditación, es así que se trata de un adecuado modelo que nos permita ejercer la autonomía con rendición de cuentas, no de un modelo correccional e intervencionista.

Algunos de los riesgos y amenazas que enfrenta el sistema de acreditación en la actualidad incluyen la falta de recursos financieros y de personal capacitado para llevar a cabo los procesos de evaluación, la creciente burocratización y complejidad de los procedimientos, la falta de transparencia en la toma de decisiones y en la asignación de acreditaciones, así como la resistencia al cambio por parte de algunas instituciones.

Es fundamental que las instituciones educativas se comprometan activamente en el proceso, que exista una mayor colaboración y coordinación entre los diferentes actores involucrados, y que se promueva la evaluación continua y la mejora constante de los estándares de calidad.

Sin embargo, su práctica se perdió con el tiempo y solo hasta finales del siglo XX se retomó con fuerza, en el marco de un proceso de reforma educativa que buscaba mejorar la calidad de la educación en el país.

La acreditación es un proceso de evaluación externa que permite garantizar la calidad de las instituciones educativas y de los programas que ofrecen. Se basa en estándares y criterios previamente establecidos, que deben ser cumplidos para obtener la acreditación.

En el Perú, la acreditación se aplica en los tres niveles educativos, desde inicial hasta superior por medio del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE), que es un ente autónomo encargado de evaluar y acreditar a las instituciones y programas educativos.

La acreditación es importante no solo para asegurar la calidad de la educación, sino también para promover la mejora continua de las instituciones y programas. Además, permite a las instituciones educativas ser reconocidas a nivel nacional e internacional, lo que

les otorga mayor prestigio y facilita la movilidad de estudiantes y profesionales.

Además, se busca que se respeten los derechos humanos, se promueva la igualdad de género, se proteja el medio ambiente y se fomente la cultura de paz, la justicia y la transparencia sean pilares fundamentales de la sociedad, en el que la corrupción sea erradicada y en el que se promueva la participación ciudadana en la toma de decisiones.

El tema del proceso de acreditación de las Instituciones Educativas ha sido en los últimos tiempos, indispensable para darle mayor soporte académico a las instituciones, sin embargo, En este contexto, las personas que querían ejercer una profesión debían demostrar sus habilidades y conocimientos a través de la práctica y la experiencia, y también buscaban el reconocimiento de instituciones como el Cosmografía para validar sus competencias.

Esto significa que la formación y acreditación de profesionales se basaba en la experiencia y la práctica, en lugar de conocimientos teóricos adquiridos en instituciones educativas formales. Los profesionales debían demostrar su maestría en su oficio a través de la práctica y la experiencia laboral.

En la actualidad, la situación es muy diferente, ya que existen caminos escolarizados para la formación de profesionales en casi todas las áreas del conocimiento. Las personas pueden obtener títulos académicos que les permite ejercer una profesión de manera formal, y las instituciones educativas juegan un papel fundamental en la formación y acreditación de profesionales.

A pesar de los avances en la educación formal, la experiencia y el conocimiento adquirido a través de la práctica siguen siendo importantes para el ejercicio profesional. Muchas veces, la combinación de la formación académica y la experiencia práctica es lo que permite a una persona destacarse en su campo profesional.

En tal sentido y con el fin de obtener tal facilidad, es que en nuestro medio , el SINEACE, órgano encargado de dicha acreditación, menciona que es de suma importancia analizar dichos procesos y en este caso, dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) 07 – San Borja, es lo que se ha desarrollado en el presente estudio, sin embargo

este mismo proceso en muchos casos se ve afectado por problemas que están directamente relacionados con varios aspectos los cuales en primer lugar se relacionan con el flujo de información, el clima institucional y la eficacia institucional, por analizar dichos factores en un solo indicador, la cual se denominó las barreras organizacionales, los obstáculos en la comunicación dentro de una institución, pueden dificultar la correcta transmisión de información, lo cual puede afectar de manera negativa las relaciones laborales y la productividad en el trabajo. (Rodríguez, 2024)

Es esencial reconocer cuándo es conveniente comunicarse de forma directa para evitar malentendidos. En el caso de mensajes escritos, es necesario seguir las reglas de comunicación y utilizar los canales adecuados. Es fundamental adaptar tanto el mensaje hablado como el escrito al destinatario, sin importar su nivel de complejidad, con el fin de asegurar su comprensión de tal manera que ha permitido analizar dicha problemática, la cual como punto de inicio se hizo la formulación del problema general, el mismo que a continuación se desarrolló en el presente estudio.

1.2 Formulación del Problema

Problema General

¿De qué manera las barreras organizacionales se relacionan con el proceso de acreditación de las Instituciones Educativas de la UGEL 07 San Borja Red N° 04?

Problemas Específicos

PE1: ¿Cómo el flujo de información de las barreras organizacionales se relaciona con el proceso de acreditación de las Instituciones Educativas de la UGEL 07 San Borja- Red N° 04?

PE2. ¿Cómo el clima institucional de las barreras organizacionales se relaciona con el proceso de acreditación de las Instituciones Educativas de la UGEL 07 San Borja- Red N° 04?

PE3: ¿Cómo la eficacia institucional de las barreras organizacionales se relaciona con el

proceso de acreditación de las Instituciones Educativas de la UGEL 07 San Borja- Red N° 04?

1.3 Justificación Teórica

La presente investigación tiene una relevancia a nivel de teoría, la cual permitió aprender a través de las diferentes corrientes teóricas, acerca de temas tales como clima institucional, flujo de información; asimismo el proceso de autoevaluación dentro de una institución para lograr la acreditación institucional, en tal sentido y con el fin de complementar dichos conocimientos acerca de dicho de proceso de acreditación, es de suma importancia conocer los puntos de planeación, con las diferentes etapas que intervienen en el desarrollo del presente análisis, en primer lugar, la fase previa, la autoevaluación, la evaluación externa y el número de acreditación.

1.4 Justificación Práctica

Este trabajo de investigación se sustenta en brindar las herramientas necesarias para demostrar que las barreras organizacionales en el proceso de acreditación de instituciones educativas se enfoca en comprender que es fundamental contar con una cultura organizacional de la institución y la capacidad de una organización que pueda comprometerse con el proceso de acreditación; por lo tanto, se hace necesario el implementar iniciativas de nuevas propuestas de una gestión de la calidad educativa, la toma de decisiones organizativas que puedan trabajar y que permita lograr la acreditación. De esta manera, el presente estudio contribuye de forma pertinente y fortalecerá la organización educativa en cuanto a las barreras organizacionales que facilitarían lograr la ansiada acreditación.

1.5 Objetivos

Objetivo general

Determinar de qué manera se relacionan las barreras organizacionales con el proceso de acreditación de las Instituciones Educativas de la UGEL 07 San Borja-Red N° 04.

Objetivos Específicos

OE1: Identificar cómo el flujo de información de las barreras organizacionales se relaciona con el proceso de acreditación de las Instituciones Educativas de la UGEL07 San Borja- Red N° 04.

OE2: Establecer cómo el clima institucional de las barreras organizacionales se relaciona con el proceso de acreditación de las Instituciones Educativas de la UGEL07 San Borja- Red N° 04.

OE3: Demostrar cómo la eficacia institucional de las barreras organizacionales de los recursos se relaciona con el proceso de acreditación de las Instituciones Educativas de la UGEL 07 San Borja- Red N°04.

1.6. Hipótesis

Hi. Las barreras organizacionales se relacionan significativamente en el proceso de acreditación de las Instituciones Educativas de la UGEL 07 San Borja- Red N° 04.

Hipótesis Específicas

H₁: Existe relación significativa del flujo de información de las barreras organizacionales sobre el proceso de acreditación de las Instituciones Educativas de la UGEL 07 San Borja- Red N° 04.

H₂: Existe relación significativa del clima institucional de las barreras organizacionales sobre el proceso de acreditación de las Instituciones Educativas de la UGEL 07 San Borja- Red N° 04.

H₃: Existe relación significativa de la eficacia institucional de las barreras organizacionales sobre el proceso de acreditación de las Instituciones Educativas de la UGEL 07 San Borja- Red N° 04.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Marco Filosófico o epistemológico de la investigación.

El marco epistemológico de las barreras organizacionales en el proceso de acreditación de instituciones educativas se enfoca en entender las barreras que pueden surgir a nivel organizativo y cómo estas influyen en el éxito del proceso de acreditación.

Este marco epistemológico debería ayudar a comprender las dinámicas internas de la institución y las posibles barreras que podrían surgir durante el proceso de acreditación. Al integrar estas teorías, se puede desarrollar una comprensión más completa de las complejidades organizacionales y abordar de manera efectiva las barreras identificadas.

Utiliza teorías de organizaciones para comprender la estructura, la cultura y el funcionamiento de la institución educativa. Esto incluye considerar cómo las organizaciones aprenden, se adaptan y gestionan el cambio.

Examina teorías relacionadas con la gestión de la calidad educativa para comprender cómo las instituciones pueden mejorar continuamente y cumplir con los estándares de calidad requeridos para la acreditación.

Considera teorías del cambio organizacional para entender cómo las instituciones pueden superar la resistencia al cambio y adoptar prácticas y procesos que faciliten la acreditación.

Analiza la cultura organizacional de la institución, identificando cómo los valores, las normas y las creencias afectan la disposición y capacidad de la organización para comprometerse con el proceso de acreditación.

Explora teorías de la toma de decisiones organizativas para entender cómo se toman decisiones en la institución y cómo estas decisiones pueden facilitar o dificultar el cumplimiento de los requisitos de acreditación.

Utiliza la teoría de recursos organizativos para examinar cómo la asignación de recursos, tanto humanos como materiales, impacta en la capacidad de la institución para cumplir con los estándares de acreditación.

Incorpora teorías de participación y comunicación organizacional para entender cómo involucrar a los diferentes miembros de la comunidad educativa en el proceso de acreditación y garantizar una comunicación efectiva.

Examina teorías relacionadas con la gestión de la información en las organizaciones educativas para garantizar que se recopilen, analicen y utilicen datos de manera efectiva para respaldar el proceso de acreditación.

Considera teorías de liderazgo educativo para entender cómo el liderazgo puede influir en la cultura, la toma de decisiones y la capacidad de la institución para superar barreras y comprometerse con el proceso de acreditación.

Explora teorías de eficiencia y efectividad organizativa para evaluar cómo la institución puede optimizar sus procesos y recursos para cumplir con los estándares de acreditación de manera eficaz.

Considera teorías de la responsabilidad social para abordar cómo la institución educativa puede cumplir con su responsabilidad hacia sus estudiantes, personal y la sociedad en general, a través de la acreditación.

2.2 Antecedentes de investigación.

Internacional

Portocarrero et. al. (2020) El propósito de este estudio fue examinar qué aspectos relacionados con la sociedad, la economía, las finanzas y la administración permiten distinguir de manera efectiva entre las instituciones de educación superior públicas acreditadas y aquellas que no cuentan con dicha certificación. Las instituciones de educación superior acreditadas también muestran una mayor eficiencia en la gestión de los recursos financieros y una mayor autonomía en la toma de decisiones. Además, se observa que estas instituciones tienen una mayor diversidad académica y una infraestructura más

avanzada. Sin embargo, existen diferencias significativas en cuanto a indicadores sociales. Se utilizó la técnica de análisis discriminante para examinar las discrepancias importantes y los cambios en los datos escogidos de las 61 universidades públicas colombianas que forman parte del sistema de educación superior. Las instituciones de educación superior acreditadas tienen una mayor proporción de estudiantes provenientes de estratos socioeconómicos más altos y una menor proporción de estudiantes en situación de vulnerabilidad. Esto evidencia la falta de equidad en el acceso a la educación superior en el país. En conclusión, este estudio destaca la importancia de la acreditación como un factor determinante en la calidad y eficiencia de las instituciones de educación superior públicas en Colombia. Además, pone de manifiesto la necesidad de trabajar en políticas que promuevan la equidad en el acceso a la educación superior y la asignación de recursos de manera justa.

Rodríguez, et. al. (2020) El propósito de este estudio es realizar un análisis de la literatura sobre la acreditación en el aseguramiento de la calidad con el fin de respaldar las Condiciones Básicas de Calidad en la educación superior. Se utilizó un enfoque cualitativo para llevar a cabo una revisión bibliográfica, a través de la cual se identificaron dificultades comunes que obstaculizaban la provisión de una educación de alta calidad. Los estudios consultados proporcionaron información reveladora sobre estos obstáculos. Estos resultados sugieren la necesidad de implementar estrategias de aprendizaje organizacional que promuevan el desarrollo de habilidades y conocimientos en el personal directivo, así como también la importancia de identificar y superar las barreras que obstaculizan el aprendizaje en la organización. Es fundamental que la alta dirección de la entidad pública tome medidas para fomentar una cultura de aprendizaje continuo, que incluya la realización de capacitaciones, la creación de espacios de reflexión y análisis, y la promoción de la colaboración y el intercambio de conocimientos entre los empleados.

Además, es necesario mejorar la gestión del conocimiento en la organización, implementando herramientas y procesos que faciliten la captura, almacenamiento y difusión de información relevante para el desempeño de las funciones de los empleados.

Muñoz; Yepes (2019) Para llevar a cabo el estudio, se realizó una revisión detallada de los procesos actuales de instalación y reparación de servicios, así como entrevistas con personal técnico y de servicio al cliente de la empresa. También se realizaron encuestas a clientes afectados por las visitas perdidas, con el objetivo de identificar las principales barreras que enfrentan los técnicos al momento de realizar su trabajo. Entre las barreras identificadas se encuentran la falta de capacitación adecuada del personal técnico, la falta de coordinación entre los diferentes departamentos de la empresa, la falta de herramientas y recursos necesarios para realizar el trabajo de manera eficiente, y la falta de comunicación efectiva con los clientes.

Además, se identificó que en muchos casos las visitas perdidas se deben a problemas de logística, como la incorrecta programación de las citas o la falta de disponibilidad de los técnicos en el momento acordado. También se encontró que en algunos casos los técnicos no cuentan con la información necesaria sobre la situación del cliente o la ubicación del servicio a instalar o reparar.

Con base en estos hallazgos, se recomienda implementar medidas para mejorar la capacitación del personal técnico, mejorar la coordinación entre los diferentes departamentos de la empresa, proporcionar las herramientas necesarias para realizar el trabajo de manera eficiente, y mejorar la comunicación con los clientes. Estas medidas ayudarán a reducir las visitas perdidas y mejorar la calidad del servicio ofrecido por la empresa.

Nacional

Villareal (2023) El propósito es identificar la conexión entre las limitaciones organizacionales y la utilización de herramientas de gestión en los centros de salud de Villa el Salvador en 2022. Este estudio de investigación es de carácter básico, descriptivo y correlacional, con un diseño no experimental y transversal. Se aplicará un enfoque cuantitativo para analizar los datos recolectados. Los hallazgos de esta investigación indican que, en los establecimientos de salud de Villa el Salvador, existen barreras organizacionales

que afectan el uso de herramientas de gestión. Sin embargo, se observa que esta relación es moderada, lo que implica que existen otros factores que pueden influir en el uso de estas herramientas. Esto sugiere que se deben tomar medidas para superar estas barreras y promover un mayor uso de las herramientas de gestión en estos establecimientos.

Algunas posibles barreras organizacionales que pueden estar afectando el uso de herramientas de gestión incluyen la falta de recursos y capacitación adecuada, la resistencia al cambio por parte del personal, la falta de liderazgo y apoyo por parte de la dirección, entre otros. Estas barreras pueden limitar la capacidad de los establecimientos de salud para utilizar eficazmente las herramientas de gestión, lo que puede tener un impacto negativo en la calidad de atención y en los resultados obtenidos. En base a estos resultados, se recomienda que los establecimientos de salud de Villa el Salvador tomen medidas para superar estas barreras organizacionales y promover un mayor uso de herramientas de gestión. Esto puede incluir la provisión de recursos y capacitación adecuada, el fomento de un liderazgo participativo y de apoyo, y la creación de una cultura organizacional que promueva la importancia de utilizar estas herramientas para mejorar la gestión y la atención de salud.

En conclusión, esta investigación ha demostrado que existe una relación significativa entre las barreras organizacionales y el uso de herramientas de gestión en los establecimientos de salud de Villa el Salvador. Sin embargo, esta relación es moderada, lo que implica que se deben tomar medidas para superar estas barreras y promover un mayor uso de estas herramientas en estos establecimientos.

Principe (2023) La investigación realizada en la I.E. N°20475 de Barranca durante la pandemia de COVID-19 permitió determinar que la comunicación organizacional en la institución es mayoritariamente positiva, lo que es fundamental para el adecuado funcionamiento de la misma en estos tiempos desafiantes.

Asimismo, se encontró que la comunicación organizacional juega un papel fundamental en el funcionamiento de la institución, especialmente en un contexto de crisis como la pandemia de COVID-19. Una comunicación efectiva y clara permite mantener

informados a los trabajadores, establecer una buena coordinación de actividades y promover un ambiente de trabajo saludable.

Sin embargo, a pesar de los resultados positivos obtenidos, es importante destacar que siempre hay margen de mejora en la comunicación organizacional. Se sugiere implementar estrategias para fortalecer y mejorar aún más la comunicación en la institución, como la utilización de diferentes canales de comunicación, capacitación en habilidades de comunicación y promover una cultura organizacional que valore la transparencia y la colaboración.

Arenas (2023) En este artículo presentamos los resultados de análisis sobre un tema muy relevante en el ámbito educativo de la autoevaluación y su importancia en el proceso de acreditación de las instituciones educativas. Además de ser una herramienta de mejora continua, la autoevaluación es fundamental en el proceso de acreditación de las instituciones educativas. A través de la autoevaluación, se puede identificar áreas de mejora y establecer acciones concretas para alcanzar los estándares de calidad requeridos.

La autoevaluación institucional implica la participación de todos los actores involucrados en la comunidad educativa, incluyendo directivos, docentes, personal administrativo, estudiantes y padres de familia. Esto permite tener una visión integral de la institución y promover la construcción colectiva de su proyecto educativo. Uno de los mayores desafíos en la implementación de la autoevaluación es crear una cultura de evaluación en la institución educativa. Esto implica promover la reflexión constante sobre las prácticas educativas, la toma de decisiones basada en evidencia y el establecimiento de metas de mejora.

Para que la autoevaluación sea efectiva, es necesario contar con indicadores de calidad claros y objetivos. Estos indicadores pueden ser establecidos por organismos de acreditación o por la propia institución educativa, en base a sus propias necesidades y objetivos. Además, es importante que la autoevaluación sea un proceso continuo y sistemático. Esto implica establecer períodos de evaluación regulares, recopilar y analizar

información de manera periódica, y utilizar los resultados de la evaluación para informar la toma de decisiones y la planificación estratégica.

En resumen, la autoevaluación institucional es fundamental para mejorar la calidad educativa. Permite conocer la realidad interna de las instituciones educativas, identificar áreas de mejora y establecer acciones concretas para alcanzar los estándares de calidad requeridos. Sin embargo, para que sea efectiva, es necesario crear una cultura de evaluación y contar con indicadores de calidad claros y objetivos.

2.3. ***Bases teóricas: Barreras Organizacionales***

Las barreras organizacionales son elementos que obstaculizan la eficacia, la comunicación, la colaboración y el cumplimiento de metas dentro o fuera de una organización.

Las barreras organizacionales pueden abarcar una amplia gama de elementos, desde factores físicos hasta actitudes individuales y colectivas. No necesariamente son obstáculos de gran importancia, pueden ser tan simples como la ausencia prolongada de un empleado o tan significativas como la adquisición de una organización por parte de un gobierno extranjero. Incluso pueden ser percepciones infundadas. Identificar minuciosamente todos los aspectos de estas barreras es fundamental para eliminar su efecto restrictivo. (Alarcón, 2021)

Estas barreras pueden estar presentes en diversos ámbitos de la vida, como la educación, el trabajo, la salud, el transporte, entre otros. En el ámbito educativo, las barreras pueden manifestarse de diferentes formas, como la falta de recursos y materiales accesibles para alumnos con discapacidades, la falta de formación de los docentes para atender las necesidades educativas especiales, la falta de adaptaciones curriculares, entre otras.

Las barreras al aprendizaje y la participación pueden afectar a personas de todas las edades y en diferentes contextos, y es importante identificarlas y eliminarlas para garantizar que todas las personas tengan igualdad de oportunidades para

aprender y participar en la sociedad.

Para abordar estas barreras es necesario promover la inclusión y la accesibilidad universal en todos los ámbitos de la vida, garantizando que todas las personas tengan igualdad de oportunidades para acceder a la educación y participar plenamente en la sociedad. Es fundamental sensibilizar a la sociedad sobre la importancia de eliminar las barreras al aprendizaje y la participación, y trabajar de manera colaborativa para crear entornos inclusivos y accesibles para todas las personas. (López, 2007)

Estas barreras pueden surgir por diversas razones, como prejuicios, estereotipos, falta de accesibilidad física o comunicacional, falta de adaptación de servicios o programas, entre otros factores. Es importante identificar y eliminar estas barreras para promover la inclusión y la igualdad de oportunidades para todas las personas.

Es fundamental que la sociedad en su conjunto tome conciencia de la existencia de estas barreras y trabaje en conjunto para superarlas. La educación y la sensibilización son clave en este proceso, así como la promoción de políticas públicas inclusivas y el fortalecimiento de la participación activa de las personas con diversidad funcional en la toma de decisiones que les afectan.

En definitiva, es necesario un cambio de mentalidad y una mayor empatía hacia las personas con diversidad funcional, para garantizar su plena integración y su derecho a una vida digna en igualdad de condiciones con el resto de la sociedad.

Chan Kim, en su libro “Como desarrollar un nuevo mercado donde la competencia no tiene ninguna importancia”, plantea 04 tipos de barreras organizacionales:

La primera es de percepción: crear conciencia entre los empleados acerca de la necesidad de un cambio estratégico. Aunque los océanos rojos pueden no ser el camino para un crecimiento rentable en el futuro, no hay duda de que generan una

sensación de comodidad en las personas.

La segunda es de comunicación: difundir información clara y transparente sobre los beneficios y desafíos que implica el cambio estratégico. Es importante que los empleados entiendan la razón detrás de la decisión y se sientan involucrados en el proceso de implementación.

La tercera es de formación: proporcionar a los empleados las herramientas y habilidades necesarias para adaptarse al nuevo enfoque estratégico. Esto puede incluir capacitación en nuevas tecnologías, metodologías de trabajo o habilidades de liderazgo.

La cuarta es de motivación: fomentar un ambiente de trabajo positivo y colaborativo que impulse a los empleados a participar activamente en la implementación del cambio estratégico. Reconocer y recompensar el esfuerzo y los logros individuales y colectivos puede ser clave para mantener la motivación alta.

Las barreras organizacionales, determinadas a través de un conjunto de factores definidos a su vez como dimensiones están definidos por el flujo de información, el clima institucional y la eficacia institucional, se agrupan para determinar un índice que nos permita medir la presente variable.

Las barreras organizacionales, determinadas a través de un conjunto de factores definidos a su vez como dimensiones están definidos por el flujo de información, el clima y la eficacia institucionales, se agrupan para determinar un índice que nos permita medir la presente variable.

Flujo de información

Además, es fundamental establecer quiénes son los responsables de la gestión de la información en la organización, así como definir los procedimientos y protocolos para el acceso, almacenamiento, distribución y seguridad de la información.

También es importante contar con herramientas tecnológicas adecuadas para la gestión de la información, como sistemas de gestión documental, repositorios

digitales, bases de datos, entre otros. Estas herramientas facilitarán la organización y el acceso a la información de manera eficiente y segura. (Ponjuán, 2004).

El verdadero valor de la información radica en su capacidad para generar conocimiento y poder tomar decisiones informadas. Compartir la información de manera adecuada con los clientes y usuarios es fundamental para su utilización correcta y para maximizar sus beneficios. Una gestión eficaz de la información puede marcar la diferencia entre el éxito y el fracaso de una organización en la actualidad.

Además, la gestión eficaz de la información permite a las organizaciones optimizar sus recursos, mejorar su productividad, aumentar su competitividad en el mercado y tomar decisiones estratégicas basadas en datos sólidos y confiables. La información es un activo valioso que debe ser protegido, almacenado de forma segura y gestionado de manera eficiente para garantizar su calidad, integridad y disponibilidad.

En un mundo cada vez más digitalizado, la gestión de la información se ha vuelto fundamental para el éxito de las organizaciones. La tecnología juega un papel importante en la gestión de la información, ya que existen herramientas y sistemas que permiten recopilar, almacenar, procesar y compartir datos de manera efectiva.

Los flujos de información tienen su representación a través de los Diagramas de Flujos de Datos (DFD), que deben estar compuestos por los siguientes elementos (Santos Valdés, 2003):

Entidad externa: En el contexto de un sistema informático, un ejemplo de un ente ajeno sería un sensor externo que proporciona datos ambientales a un sistema de control de clima en un edificio. El sensor recopila información sobre la temperatura, la humedad y la luz en el entorno y la envía al sistema de control para que este ajuste la calefacción, la refrigeración y la iluminación en consecuencia. El sensor es un ente ajeno al sistema de control, ya que no forma parte directamente de él pero interactúa con él proporcionando información importante para su funcionamiento.

Proceso: El proceso se encarga de modificar la estructura o formatos de los datos de entrada para que sean compatibles con los requerimientos del sistema o del usuario. Verifica que los datos de entrada cumplan con ciertas reglas o criterios de calidad antes de ser procesados. Integración de datos: Combina diferentes fuentes de datos para generar una visión unificada y completa de la información. Limpieza de datos: Elimina datos incorrectos, incompletos o duplicados que puedan afectar la calidad de la información. Enriquecimiento de datos: Añade nueva información o atributos a los datos de entrada para enriquecer su contenido. Produce flujos de datos de salida que contengan la información procesada y transformada para ser utilizada por otros sistemas o usuarios finales.

Almacén de datos: En un sistema informático, la información en reposo puede ser representada mediante archivos de texto, hojas de cálculo, bases de datos, documentos PDF, imágenes, videos, entre otros. Esta información se almacena en dispositivos de almacenamiento como discos duros, memorias USB, servidores, entre otros, y se guarda de forma estática hasta que sea necesario para su procesamiento por el sistema.

Flujo de datos: el movimiento de los datos es fundamental para garantizar que la información fluya de manera correcta y oportuna entre los diferentes elementos del sistema de información. Por lo tanto, es importante diseñar y gestionar de manera eficiente los procesos de movimiento de datos, asegurando la integridad, seguridad y disponibilidad de la información en todo momento.

Los procesos informacionales también facilitan la comunicación entre los diferentes usuarios y sistemas de información, permitiendo una interacción efectiva y colaborativa en la gestión de la información. Esto contribuye a mejorar la toma de decisiones, optimizar los procesos de negocio y garantizar la calidad de los datos en la organización. (Ponjuán Dante, 2004).

El Modelo Organizativo un modelo organizativo bien estructurado facilita la

coordinación entre los diferentes departamentos y equipos de trabajo, permitiendo que la información se comparta de forma eficiente y eficaz. Esto contribuye a una toma de decisiones más acertada y a una mayor agilidad en la resolución de problemas.

Por otro lado, un modelo organizativo flexible y adaptativo promueve la innovación y la creatividad, ya que permite que las ideas y propuestas sean compartidas de manera abierta y colaborativa. Esto favorece un ambiente de trabajo más dinámico y motivador, en el que los empleados se sienten valorados y escuchados.

Es importante establecer canales de comunicación claros y efectivos, tanto formales como informales, para que la información fluya de manera adecuada entre los diferentes departamentos y niveles jerárquicos de la empresa.

Es fundamental que todos los empleados se sientan parte de un equipo y que tengan la posibilidad de compartir sus ideas, inquietudes y sugerencias de forma abierta y transparente. Esto no solo favorecerá un ambiente de trabajo colaborativo, sino que también permitirá que se tomen decisiones de forma más informada y acertada.

Por otro lado, es importante establecer una cultura organizacional basada en la comunicación abierta y el respeto mutuo, evitando los rumores, la desinformación y los malentendidos que pueden surgir cuando la comunicación interna no es adecuada.

Además, se pueden establecer canales de comunicación formales, como correos electrónicos, boletines internos, intranet, entre otros, para mantener a todos los empleados actualizados sobre la información relevante para su trabajo. También se pueden implementar reuniones virtuales a través de plataformas en línea para facilitar la comunicación en equipos remotos o con sedes en diferentes ubicaciones.

Es importante que la comunicación sea bidireccional, fomentando la participación activa de los empleados en las reuniones y en los canales de comunicación establecidos. De esta manera, se facilita el intercambio de información, se fomenta la colaboración entre los equipos y se mejora la toma de decisiones en la organización.

Clima Institucional

El clima institucional se refiere al conjunto de percepciones, actitudes y valores

compartidos por los miembros de una organización en relación con su ambiente de trabajo. En el ámbito educativo, el clima institucional influye en la motivación de los docentes, en la calidad de la enseñanza y en el aprendizaje de los alumnos.

Un clima institucional positivo se caracteriza por la confianza mutua, la comunicación abierta, el trabajo en equipo, el respeto, la colaboración, la participación, la equidad, la transparencia y la orientación hacia la mejora continua. Todos estos elementos contribuyen a crear un ambiente propicio para el desarrollo de las competencias individuales y colectivas, la creatividad, la innovación y el logro de los objetivos institucionales.

Por otro lado, un clima institucional negativo se caracteriza por la desconfianza, la falta de comunicación, la competencia desleal, el autoritarismo, la falta de participación, la desigualdad, la opacidad y la resistencia al cambio. Estos elementos dificultan el logro de los objetivos, generan conflictos, desmotivan a los miembros de la organización y afectan la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.

Por tanto, es fundamental que los líderes educativos sean capaces de promover un clima institucional positivo, a través de políticas y prácticas que fomenten la confianza, la comunicación, la colaboración, la participación, la equidad y la mejora continua. El desarrollo de un clima institucional favorable contribuirá a fortalecer la identidad y la cohesión de la comunidad educativa, a impulsar la calidad de la enseñanza y a mejorar los resultados educativos.

Un clima institucional positivo se caracteriza por una comunicación abierta y fluida entre todos los miembros de la comunidad educativa, así como por un ambiente de confianza, respeto y colaboración. En este tipo de ambiente, los docentes, directivos, padres de familia y alumnos se sienten motivados y comprometidos con el proyecto educativo, lo que se traduce en un mayor rendimiento académico y en una mayor satisfacción personal y laboral.

Por otro lado, un clima institucional negativo se caracteriza por la desconfianza,

la falta de comunicación, el desinterés y la falta de compromiso por parte de los miembros de la comunidad educativa. En este tipo de ambiente, es más probable que surjan conflictos, tensiones y problemas de convivencia, lo que puede afectar la calidad educativa de la institución.

Por lo tanto, es fundamental que los directivos y docentes trabajen en la creación y mantenimiento de un clima institucional positivo, fomentando el trabajo en equipo, la participación de todos los miembros de la comunidad educativa en la toma de decisiones, promoviendo la resolución pacífica de conflictos y generando un ambiente de respeto y confianza. De esta manera, se podrá impulsar la calidad educativa y contribuir al desarrollo integral de los alumnos.

En el Programa Escuelas de Calidad (2010), También promueve el uso de nuevas tecnologías y metodologías educativas innovadoras, que permitan a los docentes adaptarse a las necesidades y los estilos de aprendizaje de los estudiantes, así como proporcionarles herramientas y recursos que enriquezcan su formación académica y personal. El objetivo es transformar la cultura escolar en busca de la excelencia educativa, promoviendo la mejora continua y el compromiso de todos los actores involucrados en el proceso educativo, con el fin de garantizar una educación de calidad para todos los niños y jóvenes del país.

Un clima institucional positivo también contribuye a mejorar la comunicación entre los diferentes miembros de la institución, favorece la resolución de conflictos de manera constructiva, promueve el respeto y la igualdad entre todos los integrantes del equipo, y fomenta un ambiente de trabajo saludable y colaborativo.

Para lograr un clima institucional adecuado, es fundamental que la dirección y el equipo directivo promuevan la participación activa de todo el personal en la toma de decisiones, escuchen sus opiniones y se preocupen por su bienestar y desarrollo personal y profesional. También es importante fomentar la transparencia, la honestidad y la confianza en las relaciones laborales, así como reconocer y valorar el trabajo y los logros de cada uno de los integrantes del equipo.

Para Rojas (2010) “el clima institucional se refiere al conjunto de características del ambiente de trabajo percibidas por los diversos actores y asumidas como factor principal de influencia en su comportamiento”.

Es importante tener en cuenta que el clima organizacional puede ser positivo o negativo, y que esto puede influir en el rendimiento y la satisfacción de los individuos que forman parte de la institución. Un clima organizacional positivo se caracteriza por la confianza, el trabajo en equipo, la comunicación abierta, la motivación y el compromiso de los integrantes de la institución. Por otro lado, un clima organizacional negativo se caracteriza por la desconfianza, la falta de comunicación, la falta de motivación y el desinterés por parte de los integrantes.

Es responsabilidad de los líderes de la institución promover un clima organizacional positivo, fomentando la comunicación efectiva, promoviendo la participación activa de todos los miembros, reconociendo y valorando el trabajo de cada uno, estableciendo metas claras y motivando a los integrantes a alcanzarlas.

Un clima organizacional positivo puede fomentar la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral del personal, lo cual se traduce en un mejor desempeño y en una mayor calidad educativa. Por otro lado, un clima negativo puede generar conflictos, desmotivación y un bajo rendimiento del personal, afectando negativamente la calidad educativa que se ofrece.

Es por ello que es importante que las autoridades educativas y directivos de las instituciones se preocupen por promover un clima laboral saludable, en el que se fomente la comunicación, el trabajo en equipo, la participación y el reconocimiento del esfuerzo de cada individuo.

De esta manera, se podrá garantizar que el personal docente y administrativo se sienta valorado, apoyado y motivado para desempeñar su labor de manera eficiente, logrando así mejorar la calidad educativa y contribuir al desarrollo y formación integral de los estudiantes.

Autores como Reddin (2004) acentúa que es importante que las organizaciones realicen evaluaciones periódicas del clima organizacional, identifiquen los factores que lo están afectando y tomen medidas para mejorarlos. Esto puede incluir la implementación de programas de bienestar laboral, la mejora de la comunicación interna, la promoción de un liderazgo participativo y la creación de un ambiente de trabajo inclusivo y motivador.

Es fundamental que la gestión educativa sea proactiva, innovadora y que promueva un ambiente de colaboración y trabajo en equipo. Deben fomentarse espacios de diálogo y reflexión, donde se puedan analizar y tomar decisiones de manera conjunta, siempre en beneficio de la comunidad educativa en su conjunto.

Además, es importante que la gestión educativa promueva la participación activa de los padres de familia, como aliados fundamentales en el proceso educativo de sus hijos. La comunicación constante y transparente, así como la generación de lazos de confianza, son fundamentales para lograr una verdadera corresponsabilidad en la formación de los estudiantes.

En cuanto a la evaluación del desempeño docente y de los alumnos, es necesario adoptar un enfoque de mejora continua, que permita identificar áreas de oportunidad y diseñar estrategias para generar un impacto positivo en el aprendizaje y desarrollo integral de los estudiantes. (Programa de Escuelas de Calidad, 2010).

Autores como Sandoval (2004) plantean que “Esto significa que nuestra percepción del clima puede influir en nuestra salud mental y bienestar emocional. Si nos encontramos en un ambiente de confianza y progreso, es más probable que se sientan más seguros y felices. Por el contrario, si el clima es de temor o inseguridad, es probable que nos sintamos ansiosos o estresados.

Es importante tener en cuenta cómo nos afecta el clima psicológico de nuestro entorno y cómo podemos trabajar para crear un ambiente más positivo y saludable. Esto puede incluir la comunicación abierta, la resolución de conflictos de manera constructiva y

el fomento de relaciones de confianza y apoyo mutuo.

También es importante cuidar nuestra salud emocional individualmente, a través de la práctica del autocuidado, la gestión del estrés y la búsqueda de ayuda profesional cuando sea necesario.

La Reforma Integral de la Educación Básica-RIEB) busca promover un enfoque integral en la educación básica, que incorpore competencias, valores, conocimientos y habilidades que permitan a los estudiantes enfrentar los desafíos del mundo actual, así como fomentar una educación de calidad y equitativa para todos los alumnos. Para lograrlo, se establecen lineamientos curriculares que buscan fortalecer las áreas de español, matemáticas, ciencias naturales, ciencias sociales, educación artística, educación física, y tecnologías de la información y la comunicación.

Además, la RIEB contempla la implementación de programas y acciones que favorezcan la inclusión, la equidad, la diversidad, la participación de la comunidad, la formación continua de los docentes, así como la evaluación y seguimiento de los procesos educativos para garantizar su eficacia y pertinencia.

En resumen, la Reforma Integral de la Educación Básica tuvo como objetivo mejorar la calidad de la educación en México. (SEP, 2011).

Los docentes son responsables de adaptar los contenidos de acuerdo a las necesidades y características de los estudiantes, fomentando un ambiente de aprendizaje inclusivo y diverso. También deben evaluar de manera continua el proceso de enseñanza-aprendizaje para identificar posibles mejoras y ajustes que permitan potenciar el aprendizaje de los alumnos.

En este sentido, los docentes juegan un papel fundamental en el desarrollo y éxito de los estudiantes, ya que son quienes guían y acompañan en su proceso de formación. Por lo tanto, es importante que cuenten con las herramientas y habilidades necesarias para llevar a cabo su labor de manera efectiva y ofrecer una educación de calidad.

Así como la cultura organizacional, con el fin de alcanzar los objetivos de la

empresa de manera más eficiente y efectiva. A través del desarrollo organizacional se pueden implementar cambios en la estructura, procesos y sistemas de la empresa, fomentando la comunicación, la colaboración y el trabajo en equipo entre los empleados.

Además, el desarrollo organizacional también ayuda a identificar y solucionar conflictos internos, mejorar el clima laboral, promover la motivación y el compromiso de los empleados, así como facilitar la adaptación a los cambios externos. (Hernández, Gallarzo y Espinosa, 2011).

Un clima institucional positivo se caracteriza por la confianza, el respeto, la comunicación abierta, la colaboración y la buena convivencia entre todos los miembros de la comunidad educativa: directivos, docentes, alumnos, padres de familia y personal de apoyo.

Cuando existe un buen clima institucional, se favorece el trabajo en equipo, la mejora continua, la innovación pedagógica y la creatividad, lo cual se traduce en un mayor compromiso, motivación y satisfacción de todos los involucrados en el proceso educativo.

Por el contrario, un clima institucional negativo puede generar conflictos, desmotivación, desconfianza, falta de compromiso, ausentismo y bajo desempeño, lo cual afecta directamente el desarrollo y la calidad de la educación que se brinda en la institución.

Por lo tanto, es fundamental promover un clima institucional positivo, fomentando la participación, la comunicación efectiva, el trabajo colaborativo, el respeto mutuo y la valoración de la diversidad, con el objetivo de crear un ambiente propicio para el aprendizaje, la formación integral y el desarrollo de todas las personas que forman parte de la comunidad educativa.

Tipos y factores de clima institucional

Dependiendo del enfoque de gestión y el plan de trabajo implementado, se establecerá un ambiente institucional y organizacional que será fundamental para mantener la armonía dentro de la institución u organización. Según Reddin (2004) existen cuatro tipos de clima organizacional:

1. Centrado en el manejo y supervisión de sistemas.
 2. Promoviendo la autonomía y responsabilidad profesional confiando en los empleados.
 3. Enfocado en mejorar la eficiencia y el desempeño mediante la opinión constante de los procesos de trabajo.
 4. Centrado en la superación de retos a través de la colaboración en equipo.
- (Reddin, 2004).

La detección del tipo de clima en la organización o institución resulta fundamental para el cumplimiento de los objetivos, requiriendo de destreza, estrategia y determinación.

De acuerdo con Reddin (2004) Hay múltiples elementos que tienen un impacto directo en la atmósfera de una organización o institución, como;

- la presencia de directivos
- la dinámica del grupo
- el tamaño de la entidad
- la relación entre directivos y personal
- los objetivos y estrategias de la institución
- su relevancia a nivel regional o nacional
- el control normativo,
- el grado de control externo,
- la ubicación geográfica
- las instalaciones.

Estos factores implican que no estén separados en su influencia o impacto en el clima institucional, pero es fundamental lograr un adecuado desarrollo del clima acorde al tipo de gestión y los resultados deseados.

Eficacia institucional

El alcance de los objetivos educativos y organizativos en las escuelas se determina por el nivel de logro que se obtiene a través de las acciones y coordinaciones

realizadas por el director en colaboración con el personal docente.

La importancia del liderazgo de los directores en las instituciones educativas se puede observar cuando se alcanzan las metas, objetivos y la visión establecidos, así como cuando la organización cumple con sus responsabilidades sociales. Esto demuestra que la organización está funcionando de manera eficiente y efectiva.

Sobre estos conceptos Chiavenato, (2000) sostiene: "Eficacia es una medida normativa de la consecución de resultados, mientras que la eficiencia es una medida normativa de la utilización de los recursos en ese proceso".

En el ámbito educativo, la eficacia se refiere a alcanzar los objetivos de calidad establecidos previamente para satisfacer a los usuarios internos y externos, mientras que la eficiencia se enfoca en utilizar los recursos adecuadamente para lograr un óptimo rendimiento.

Al respecto Gento Palacios (2002) puntualiza: La calidad de un centro educativo se relaciona con su capacidad de lograr sus objetivos educativos de manera eficiente, utilizando de forma efectiva sus recursos y procesos. Para mantener la calidad del producto educativo, las instituciones educativas deben enfocarse en garantizar el aprovechamiento óptimo de sus recursos y procesos, para así lograr los mejores resultados en la formación de sus estudiantes., el mismo Gento Palacios, (2002) enuncia los siguientes criterios:

Adaptación al cliente: se refiere a satisfacer todas las necesidades del cliente de forma integral, contemplando su desarrollo físico, mental, emocional, social y moral, así como sus intereses, necesidades y expectativas.

Reconocimiento: se determina a través del alto nivel de satisfacción expresado por alumnos, padres de familia, personal de la institución y aquellos que se ven afectados por el producto educativo.

Permanencia o durabilidad: implica que los efectos del producto educativo perduren en la sociedad a lo largo del tiempo.

Excelencia o perfección: se espera que el producto educativo cumpla con los más altos estándares de calidad propuestos por la institución.

Relación costo-rendimiento: se busca un aprovechamiento eficiente de los recursos disponibles en relación con los resultados obtenidos.

Disponibilidad o accesibilidad: el producto educativo debe estar al alcance de la mayor cantidad de personas posible.

Volumen de producción: se debe considerar el aumento en la producción o expansión del servicio educativo como un aspecto importante para garantizar la calidad, sin descuidar los demás componentes.

Dentro del ámbito de la eficiencia de las instituciones educativas, se han llevado a cabo investigaciones que confirman que el liderazgo de los directivos es uno de los factores que impactan en los resultados educativos. Estos resultados se enfocan en la educación integral que los estudiantes logran alcanzar. En este contexto, Murrillo Torrecilla, et al (2007) describen una escuela eficaz como aquella que logra el desarrollo completo de cada alumno a largo plazo, superando las expectativas basadas en su desempeño inicial y en el entorno social, cultural y económico de sus familias.

La definición previa resalta tres elementos fundamentales que requieren un análisis más detallado. En primer lugar, se destaca la importancia de mejorar el desarrollo integral del estudiante como objetivo principal de toda institución educativa. Esto implica priorizar una formación que abarque competencias, capacidades, conocimientos, actitudes y valores, con el propósito de formar individuos completos capaces de convivir en armonía, equilibrio y flexibilidad con los demás, resolviendo eficazmente los retos diarios.

En segundo lugar, se hace hincapié en la equidad como un principio esencial en la educación. Se refiere a la necesidad de promover el desarrollo integral de cada estudiante sin discriminación, evitando considerar únicamente eficientes a ciertos grupos, mientras se ignora a otros que todavía no han alcanzado sus metas de aprendizaje. El objetivo es que todos los alumnos avancen y exploren al máximo sus capacidades, sin

establecer una igualdad absoluta de resultados entre ellos.

Murrillo Torrecilla, et al (2007) argumentan que una escuela eficaz es aquella en la que todos los alumnos logran avanzar al máximo de sus capacidades, incluso tratando de compensar las diferencias iniciales entre ellos. Por lo tanto, el promedio no es una medida válida para evaluar la eficacia, ya que es importante considerar también los logros individuales. Además, se deben tomar en cuenta factores como el rendimiento previo de los estudiantes y su entorno social, económico y cultural.

En este sentido, una escuela eficaz se caracteriza por tener resultados positivos y altos residuales escolares, es decir, diferencias entre el rendimiento real y el esperado, teniendo en cuenta el contexto de los alumnos. Como se puede apreciar para lograr los objetivos institucionales previstos, se requiere de un director escolar con estilo de liderazgo pertinente, de manera que movilice las potencialidades de sus colaboradores (seguidores) a fin de lograr un compromiso y esfuerzo mayor del equipo; por lo que, cabe deslindar en este apartado lo que se tendrá en cuenta referente a la eficacia de las instituciones educativas, el mismo que será de acuerdo al nivel de logro de los objetivos, tanto en lo pedagógico como en lo institucional.

Al respecto vale la pena resaltar lo que Maureira, (2004) define la eficacia pedagógica como: “grado de atribución por parte de directivos y docentes de la percepción sobre el nivel de logros de los objetivos pedagógicos generales del centro”.

Acreditación de Instituciones Educativas

El término de acreditación puede parecer nuevo en el ámbito educativo, pero al analizar su significado vemos que se trata de dar crédito, creer en algo o dar fe de algo, conceptos que son familiares para nosotros. Así, podemos decir que la acreditación tiene una larga tradición en el idioma castellano.

Es interesante observar que la acreditación está estrechamente relacionada con los conceptos de medición, evaluación y calidad. En todo proceso de acreditación se realiza una estimación del valor del fenómeno o cosa acreditada, lo

que implica que antes de acreditar una institución educativa, esta debe haber pasado por un proceso de evaluación. Esto significa que no se puede acreditar algo sin haberlo evaluado previamente, siendo la calidad de las instituciones el criterio principal que se evalúa.

Por lo tanto, se entiende que la acreditación es resultado de una evaluación previa que busca determinar si una institución educativa cumple con los requisitos necesarios para ser reconocida como tal. Los procesos de acreditación tienen como objetivo verificar si la institución cumple con los estándares que la distinguen como una institución educativa legítima. En resumen, la acreditación sirve para determinar si una institución educativa cumple con los criterios que la definen como tal y merecer ser reconocida como tal.

Exploremos los conceptos relacionados con la acreditación, como la medición. La medición implica asignar valores numéricos a eventos o fenómenos siguiendo reglas establecidas. Según Scrivens, la medición es un proceso que comprende la evaluación de variables que pueden asumir diferentes valores. Esta definición amplia permite entender que teóricamente es posible medir cualquier fenómeno con fundamentos lógicos o racionales. Antes de llevar a cabo cualquier tipo de medición, es indispensable reconocer que el objeto o fenómeno a medir posee una magnitud propia, la cual puede ser cuantificada en términos de mayor o menor.

En teoría, una magnitud es la característica de los fenómenos que tienen masa. Esta cantidad existe, pero es imposible de percibir visualmente sin la ayuda de instrumentos de medición. Al medir, se utilizan herramientas específicas para determinar la masa o la magnitud del objeto en cuestión. Sin embargo, la precisión de nuestra medición siempre está limitada por la capacidad de los instrumentos disponibles.

Por eso se afirma que la medición debe reflejar fielmente el fenómeno que se está evaluando, es decir, que los datos obtenidos deben ser similares o representativos de las características reales del mismo. Aunque en realidad, no se puede

medir directamente el fenómeno, sino sus indicadores. Es crucial tener presente este concepto durante los procesos de medición de fenómenos o variables en instituciones.

Por ejemplo, en una institución educativa se pueden medir aspectos cuantificables como:

- a. El número de alumnos que se matriculan,
- b. El índice de carga docente, calculado como la relación entre el número de alumnos y el número de profesores.
- c. El nivel de formación de los docentes, entre otros criterios de evaluación.

Evaluación: La acreditación es un proceso que requiere previamente la realización de una evaluación detallada. Esta evaluación implica la utilización de diversos instrumentos y procedimientos técnicos para recopilar información sobre dos aspectos específicos: medir ciertos aspectos de la institución educativa que pueden ser evaluados y estimar el valor de cada componente del fenómeno que se está evaluando.

Calidad: El concepto de acreditación está íntimamente ligado a la calidad. Cuando se dice que una institución cuenta con altos estándares de calidad, implica que en evaluaciones previas se han encontrado aspectos favorables respecto a la institución educativa. Por el contrario, si en la evaluación no se encuentran aspectos adecuados, se considera que la institución tiene baja calidad.

La calidad es un atributo que resulta de la combinación de componentes y procesos que distinguen a algo. Es lo que le corresponde y, al no tenerlo, afecta su esencia. La calidad se mide por la cercanía de algo al prototipo ideal, que es la realización óptima de lo que le es propio.

Es importante tener en cuenta que el concepto de calidad no es absoluto, ya que las propiedades que la componen pueden variar en el tiempo y están relacionadas con diversos factores.

El Proceso de Acreditación

El proceso de evaluación institucional comienza con la conformación de un equipo que se encarga de definir las políticas y procedimientos para llevar a cabo dicha evaluación. Este equipo puede dividirse en dos sub equipos: uno encargado de establecer las políticas y otro encargado de llevar a cabo los procesos de evaluación. Además, este equipo debe desarrollar los instrumentos y técnicas necesarias para realizar la autoevaluación, como bases de datos, encuestas, análisis documental, entrevistas, guías de observación, estudios de casos y cuestionarios de opinión.

Es importante que los instrumentos utilizados sean simples y fáciles de aplicar, así como también diversificados. Aquellos encargados de llevar a cabo las evaluaciones deben recibir previamente capacitación. Se debe crear un plan de trabajo detallado que incluya las actividades, los responsables de su realización y los plazos establecidos. Para definir la metodología de la autoevaluación, se debe establecer un cronograma para que las evaluaciones se realicen regularmente y en las fechas programadas, de modo que los miembros de la institución estén informados sobre cuándo se llevarán a cabo las autoevaluaciones.

Identificar las áreas institucionales para la auto evaluación, ya sea parcial o total, y definir los compromisos de evaluación de la institución en general. Priorizar la evaluación de áreas críticas o problemas principales para fortalecer su funcionamiento o corregir situaciones anómalas. Establecer los plazos de duración de los procesos de autoevaluación y designar a los responsables de la evaluación. Determinar el periodo de tiempo a evaluar, sugiriendo un mínimo de tres años para obtener una visión prospectiva y útil de los resultados.

Compartir los resultados de la evaluación es fundamental para que todos los miembros de la institución se involucren y se comprometan con mejorar las áreas problemáticas. Además, al celebrar los logros obtenidos, se fomenta la autoestima y la motivación del equipo. De esta manera, al compartir la información se fortalece la cultura institucional, en la que cada miembro se siente parte de un grupo y trabaja en

conjunto para alcanzar los objetivos. Involucrar a todos los líderes y empleados de la institución en un proceso de empowerment, compartiendo responsabilidades para lograr el éxito de la organización. Todos se comprometen a trabajar juntos para alcanzar metas comunes, reconociendo que el éxito de la institución depende del esfuerzo de cada uno de ellos.

Objetivos de los Procesos de Acreditación

La acreditación institucional tiene como objetivos principales

- a. promover la mejora en la calidad del servicio educativo,
- b. Servir como mecanismo de rendición de cuentas frente a la sociedad y el Estado.
- c. Fomentar la idoneidad y solidez de las instituciones educativas.
- d. Incentivar el cumplimiento de la misión, propósitos y objetivos de las instituciones.
- e. Promover la autoevaluación continua
- f. Garantizar la calidad de las instituciones.
- g. Proporcionar información fiable a los usuarios del servicio educativo.
- h. Reconocer el trabajo de los docentes

Metodología de la Acreditación

La acreditación institucional se lleva a cabo siguiendo una metodología adoptada a nivel internacional, sin embargo, no es sencillo sugerir una metodología en particular ya que esta podría variar según las necesidades específicas de cada institución a evaluar. La definición de la metodología recae en el equipo técnico encargado de la acreditación, tanto dentro como fuera de la institución.

Durante la evaluación institucional se analizan principalmente dos aspectos:

- a) La actuación de los implicados en las actividades propias de la institución, como el personal docente, administrativo y los estudiantes, y
- b) Los resultados obtenidos en la realización de sus funciones.

Etapas del Proceso de Acreditación

Todos los procesos de acreditación se realizan por etapas. Las etapas que se encomiendan seguir para realizar la acreditación institucional son las siguientes:

a. La auto evaluación institucional, La autoevaluación institucional, también conocida como evaluación periódica, consiste en un análisis interno realizado por las propias instituciones siguiendo criterios, variables e indicadores predefinidos. Esta fase es fundamental para ver si se están cumpliendo los objetivos institucionales de manera satisfactoria. Es imprescindible que la institución se sometaa este proceso de autoevaluación, ya que promueve una cultura de evaluación que garantiza que la institución esté constantemente preocupada por mejorar sus resultados.

b. La evaluación externa, En la parte de la autoevaluación, se analizan las condiciones internas de operación de la institución y se verifican los resultados obtenidos. Una vez completado este proceso, se continúa con la evaluación externa, que solo confirma lo que se ha descubierto en la autoevaluación. De esta forma, se busca establecer correspondencias entre lo evaluado internamente y los resultados de la evaluación externa, con el objetivo de garantizar que la calidad de la institución sea evaluada de manera adecuada.

c. La evaluación externa: La verificación de los resultados de la autoevaluación hecha por los profesionales de la institución es necesaria, lo cual sugiere la importancia de contar con un equipo especializado en cada institución para llevar a cabo esta tarea. A pesar de esto, la participación de profesionales externos resulta muy útil para identificar aspectos que podrían haber pasado desapercibidos internamente o para complementar los aspectos no considerados en la autoevaluación.

Además, la evaluación externa también presenta la ventaja de que los evaluadores externos brindan datos que permiten comparar el rendimiento de la institución con otras entidades similares, así como proporcionar los estándares

internacionales requeridos para instituciones como la nuestra. Esta información sirve de guía para enfocar nuestros esfuerzos en futuros períodos hacia la consecución de las características o exigencias destacadas por los evaluadores externos.

d. La evaluación, La síntesis se lleva a cabo por una institución acreditadora reconocida, basándose en los resultados de la autoevaluación y evaluación externa. Al finalizar este proceso, se otorga el reconocimiento de calidad y se formulan recomendaciones de mejora. Cada paso del proceso es importante y se complementan entre sí, otorgando al proceso un carácter integral.

e. La Acreditación: El Sineace concede la certificación a la institución educativa o al programa académico después de revisar los resultados de la evaluación externa. Esta certificación es provisional, ya que su validez está determinada por el cumplimiento de los estándares de calidad. La acreditación de la calidad es el Reconocimiento otorgado por el Sineace a partir del informe de evaluación externa.

Validación temporal de certificaciones extranjeras para instituciones educativas y programas de estudios, basada en la revisión de los criterios y estándares de calidad por parte de agencias acreditadoras extranjeras, en comparación con los establecidos por el Sineace.

El Mejoramiento de la Calidad de la Educación

Durante mucho tiempo se ha considerado que la forma correcta de educar es mediante la transmisión de conocimientos por parte del profesor a los estudiantes, quienes los reciben y los aprenden a través de la repetición. Este enfoque pedagógico ha sido efectivo y sigue siendo utilizado en la educación actual. Su duradera presencia en el sistema educativo es señal de su importancia y relevancia como modelo pedagógico.

Estamos hablando del tradicional modelo de enseñanza basado en la transmisión y recepción, donde las clases magistrales son el principal método didáctico. Según esta corriente teórica, el conocimiento se considera como un

producto finalizado, un bien que puede ser transmitido y utilizado por los demás. En esta visión, es fácil entender por qué se considera que el profesor es el dueño del conocimiento, y que su valía se mide por la cantidad y calidad de sabiduría que posee. Por otro lado, se cree que el alumno progresa como educando en la medida en que sea capaz de recibir y reproducir de la forma más fiel posible los conocimientos transmitidos por el profesor.

No obstante, hay diferentes perspectivas sobre el proceso de aprendizaje. Piaget sostiene que es un proceso continuo e inacabado de construcción personal del conocimiento, influenciado por la experiencia cultural y social, según Vigotsky. Esto tiene grandes implicaciones en el campo de la pedagogía, cuestionando la transmisión de conocimientos y la validez del modelo pedagógico transmisivo recepcionista.

Si se acepta la idea de que el aprendizaje es un proceso único y personal, no se puede esperar que cada persona aprenda de la misma manera. Cada individuo tiene su propia forma de aprender y, por lo tanto, sus estrategias de aprendizaje son diferentes de las de los demás. Esto implica que los objetivos educativos no pueden ser los mismos para todos, ya que cada persona necesita ser abordada de manera individual y no en grupo de manera uniforme. Además, si el aprendizaje es personal e intransferible, la enseñanza no puede limitarse a la transmisión de información, sino que debe adaptarse a las necesidades individuales de cada estudiante.

Considerando que cada persona tiene su propio proceso único de aprendizaje, no se puede esperar que todos aprendan de la misma manera. Por lo tanto, las estrategias de aprendizaje varían según cada individuo, lo que significa que los objetivos educativos deben ser personalizados y adaptados a las necesidades de cada estudiante en lugar de aplicarse de manera uniforme para todos. Asimismo, la enseñanza no se limita a la transmisión de información, sino que debe ajustarse a las necesidades individuales de cada alumno si se reconoce que el aprendizaje es algo personal e intransferible.

El enfoque principal de la pedagogía es garantizar que el alumno logre un aprendizaje efectivo, por lo tanto, la tecnología debería ser utilizada como una herramienta para el beneficio del estudiante, más que del docente. La tecnología educativa que el alumno debe emplear está diseñada específicamente para facilitar su aprendizaje, a diferencia de la tecnología utilizada por el profesor para enseñar.

No obstante, los expertos han enfocado su preocupación en desarrollar la tecnología educativa de enseñanza. Esta tendencia se evidencia al revisar la literatura especializada en educación, la cual se centra principalmente en este tipo de tecnología y está dirigida al profesor. Los libros existentes abordan principalmente la metodología de enseñanza, con escasa atención hacia el aprendizaje del estudiante en las bibliotecas

Por lo tanto, es fundamental estar atentos al avance de la tecnología que los estudiantes necesitan para aprender. Esta tecnología educativa incluiría las técnicas de estudio que algunas instituciones educativas ofrecen a los estudiantes a través de cursos introductorios de manera limitada.

2.4. Glosario de Términos

Acreditación: El procedimiento mediante el cual se determina la identidad o la naturaleza de algo según lo que se cree que es.

Adecuación: Todos los instrumentos de medición deben ser diseñados de manera que cumplan completamente con el propósito para el cual fueron creados.

Barreras organizacional: Los obstáculos o limitaciones, tanto internos como externos, que se presentan en una organización pueden dificultar la eficacia, la comunicación, la colaboración y el logro de metas.

Calidad: Característica esencial de algo que puede fluctuar en un amplio rango de valores.

Calidad del servicio institucional: La capacidad de una institución educativa para cumplir con su misión puede variar desde un nivel muy alto hasta uno muy bajo, dependiendo de las características que posea.

Evaluación institucional: Evaluación de las características fundamentales de un centro educativo.

Evaluar la calidad del servicio: Evaluación o examen diseñado para determinar, a través de criterios específicos, el nivel de excelencia en la atención que ofrece una entidad educativa.

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. Operacionalización de Variables

Tabla 1

Variable Independiente : BARRERAS ORGANIZACIONALES

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Son obstáculos que existen dentro o fuera de una organización que dificultan o impiden la eficiencia, comunicación, colaboración y el logro de sus objetivos.	Falta de comunicación efectiva: La falta de comunicación clara y abierta dentro de una organización puede llevar a malentendidos, duplicidad de esfuerzos y falta de alineación en los objetivos.	Flujo de información Clima institucional Eficacia institucional	Comunicación Motivación Confianza Participación Capacidad organizacional Dinámica institucional

Nota: Umbo,2023.

Tabla 2

Variable Dependiente: PROCESO DE ACREDITACIÓN

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Es el reconocimiento público y temporal a la institución educativa, área, programa o carrera profesional que voluntariamente ha participado en un proceso de evaluación de su gestión pedagógica, institucional y administrativa. SINEACE, 2018.	La acreditación es temporal, por lo que su vigencia dependerá del nivel de logro de los estándares de calidad.	Autoevaluación Evaluación externa Acreditación	Evaluación Análisis de la guía Análisis de la I.E. Involucramiento de entidades Reconocimiento Informe

Nota: Umbo,2023.

3.2. Tipo y diseño de investigación

Según Hernández, Fernández, y Baptista (2014) la presente investigación de enfoque cuantitativa. De tipo Básica.

El diseño utilizado fue no experimental y correlacional transversal, según lo indicado por Hernández, Fernández y Baptista (2014). Este tipo de diseño tuvo como objetivo describir las relaciones entre variables en un momento específico, ya sea que sean puramente correlacionales o de causalidad. En este tipo de diseño, lo que se evalúa es la relación entre variables en un momento específico y no las variables individuales en sí. Las variables se interrelacionan bajo el siguiente esquema:

M = Representa la muestra de estudio

C₁ = Representa los datos de las Barreras Organizacionales.

C₂ = Representa los datos del proceso de Acreditación

3.2. Población y Muestra.

Población de estudio

La población estuvo conformada por las Instituciones Educativas que pertenecen a la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL – 07, San Borja, Red N°04 del Distrito de Santiago de Surco, Lima, las mismas que se calculan en 10 Instituciones de Educación Básica Regular.

Tabla 3

Población

Instituciones Educativas	Directivos	Docentes
07	26	260

Nota: UGEL 07 N° 7- San Borja

Tamaño de la muestra

De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014) el diseño de la muestra es de forma intencional no probabilística, representadas en la siguiente tabla:

Tabla 4

Distribución Muestra

Instituciones Educativas	Directivos	Docentes	Total
03	06	120	126

3.4. Instrumentos de recolección de datos

En esta investigación se utilizó el Cuestionario: Técnica: Encuesta se aplicó a los directivos y docentes de las 03 instituciones educativas de la UGEL 07- RED N° 4 de Santiago de Surco, Lima.

Tabla 5

Ficha Técnica: Cuestionario de Barreras Organizacionales.

Nombre del Instrumento:	Barreras Organizacionales
Autor:	María Umbo Carhuapoma
Objetivo:	El instrumento tiene por finalidad determinar de qué manera se relaciona las barreras organizacionales en el proceso de acreditación de las Instituciones Educativas de la UGEL 07 San Borja- Red N° 04.
Forma de Administración:	Individual vía formato google form https://forms.gle/SvduxY6H98XsqRTJ4
Ámbito de aplicación:	El cuestionario es aplicable a los directivos y docentes de las Instituciones Educativas que pertenecen a la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL – 07, San Borja, Red N°04 del Distrito de Santiago de Surco, Lima.
Duración:	20 minutos
Ítems del cuestionario:	El cuestionario cuenta con 57 ítems, distribuidos en 3 dimensiones que a continuación se detalla:
Reactivos:	1. FLUJO DE INFORMACIÓN: (ítems 1,2,3,4,5,6,7) 2. CLIMA INSTITUCIONAL: (ítems 8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,) 3. EFICACIA INSTITUCIONAL: (ítems 35,36,37,38,39,40,41,42,43,44,45,46,47,48,49,50,51,52,53,54,55,56,57.
Valor de las escalas de interpretación:	Cada enunciado tiene 5 opciones de respuesta con la siguiente valoración y simbología para su interpretación, utilizando una escala tipo Likert: MB: Muy Bajo= 1 punto B: Bajo= 2 Puntos R: Regular = 3 puntos A: Alto = 4 puntos MA: Muy Alto = 5 puntos

Nota: Matriz de consistencia

Tabla 6

Ficha Técnica: Proceso de Acreditación.

Nombre del Instrumento:	Proceso de Acreditación.
Autor:	SINEACE (2016)
Objetivo:	El instrumento tiene por finalidad determinar de qué manera se relaciona las barreras organizacionales en el proceso de acreditación de las Instituciones Educativas de la UGEL 07 San Borja- Red N° 04.
Forma de Administración:	Individual vía formato google form https://forms.gle/SvduxY6H98XsqRTJ6
Ámbito de aplicación:	El cuestionario es aplicable a los directivos y docentes de las Instituciones Educativas que pertenecen a la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL – 07, San Borja, Red N°04 del Distrito de Santiago de Surco, Lima.
Duración:	20 minutos
Ítems del cuestionario:	El cuestionario cuenta con 13 ítems, distribuidos en 3 dimensiones que a continuación se detalla:
Reactivos:	1. AUTOEVALUACIÓN: (ítems 1,2,3,4,) 2. EVALUACIÓN EXTERNA: (ítems 5,6,7,8,) 3. ACREDITACIÓN: (ítems,9,10,11,12,13).
Valor de las escalas de interpretación:	Cada enunciado tiene 5 opciones de respuesta con la siguiente valoración y simbología para su interpretación, utilizando una escala tipo Likert: MB: Muy Bajo= 1 punto B: Bajo= 2 Puntos R: Regular = 3 puntos A: Alto = 4 puntos MA: Muy Alto = 5 puntos

Nota: Matriz de consistencia

Confiabilidad

Tabla 7

Variable Barreras Organizacionales: Fiabilidad Docentes

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	120	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	120	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,978	57

Nota: Tras utilizar la herramienta de validación estadística, se comprobó que el instrumento administrado tenía un valor de fiabilidad del 97,8%, lo que indica una gran fiabilidad.

Tabla 8

Variable Proceso De Acreditación: Fiabilidad Directivos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	120	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	120	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,963	57

Nota: Tras utilizar la herramienta de validación estadística, se comprobó que el instrumento administrado tenía un valor de fiabilidad del 96,3%, lo que indica una gran fiabilidad.

Tabla 9

Variable Proceso De Acreditación: Fiabilidad Docentes

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	120	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	120	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,973	13

Nota: Tras utilizar la herramienta de validación estadística, se comprobó que el instrumento administrado tenía un valor de fiabilidad del 96,3%, lo que indica una gran fiabilidad.

Tabla 10

Variable Proceso De Acreditación: Fiabilidad Directivos

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	6	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	6	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	13

Nota: Tras utilizar la herramienta de validación estadística, se comprobó que el instrumento administrado tenía un valor de fiabilidad del 93,7%, lo que indica una gran fiabilidad.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados

A continuación, se muestran los resultados obtenidos después de aplicar los instrumentos de las variables Barreras organizacionales y Acreditación que consta en la parte descriptiva de tablas de frecuencia y gráficos y la estadística inferencial.

Tabla 11

Variable: Barreras Organizacionales

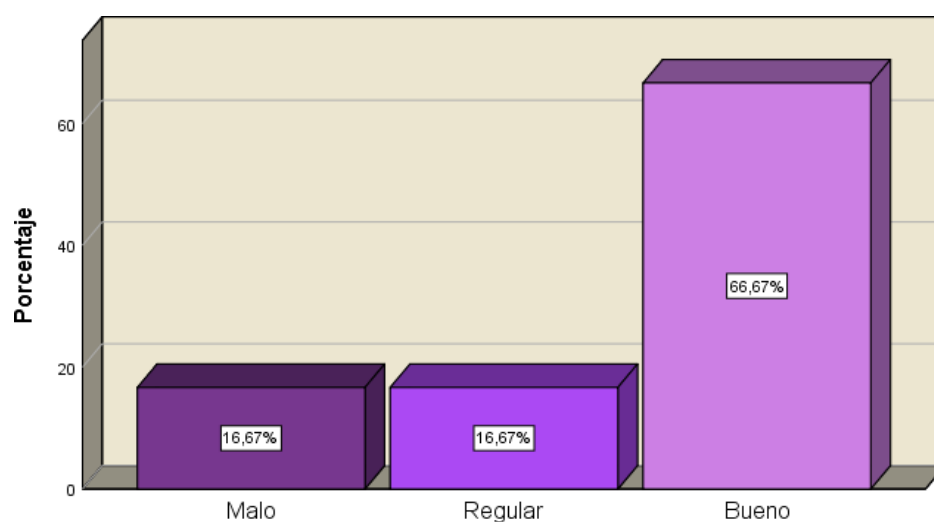
Frecuencia de la Dimensión: Flujo de Información, encuesta aplicado a los Directivos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	1	16,7	16,7	16,7
	Regular	1	16,7	16,7	33,3
	Bueno	4	66,7	66,7	100,0
	Total	6	100,0	100,0	

Nota: Base de datos SPSS 26

Figura 1

Porcentuales de Barreras organizacionales de la dimensión flujo de información, encuesta aplicada a los Directivos.



Nota. Los resultados que se muestran detectan los niveles del flujo de información; de los cuales el 16.7% (8) de los directivos encuestados, consideran que está en nivel regular, y el 16.7% nivel Malo y el 66,7% indican que se encuentran en nivel bueno del flujo de información en las barreras organizacionales de las instituciones educativas estudiada.

Tabla 12

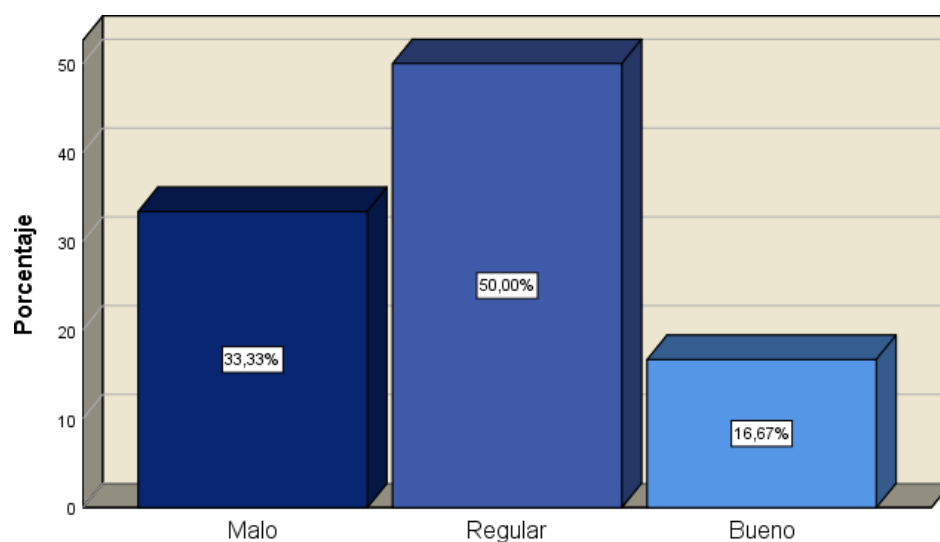
Frecuencias de la Dimensión: Clima Institucional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	2	33,3	33,3	33,3
	Regular	3	50,0	50,0	83,3
	Bueno	1	16,7	16,7	100,0
	Total	6	100,0	100,0	

Nota: Base de datos SPSS 26

Figura 2

Porcentuales de la dimensión clima institucional, encuesta aplicada a los Directivos.



Nota. Se observan que los directivos demuestran un porcentaje regular del 50.0% del clima institucional; de los cuales el 33.3% de los directivos encuestados respondieron que es malo, y el 16,6% opinan que es bueno.

Tabla 13

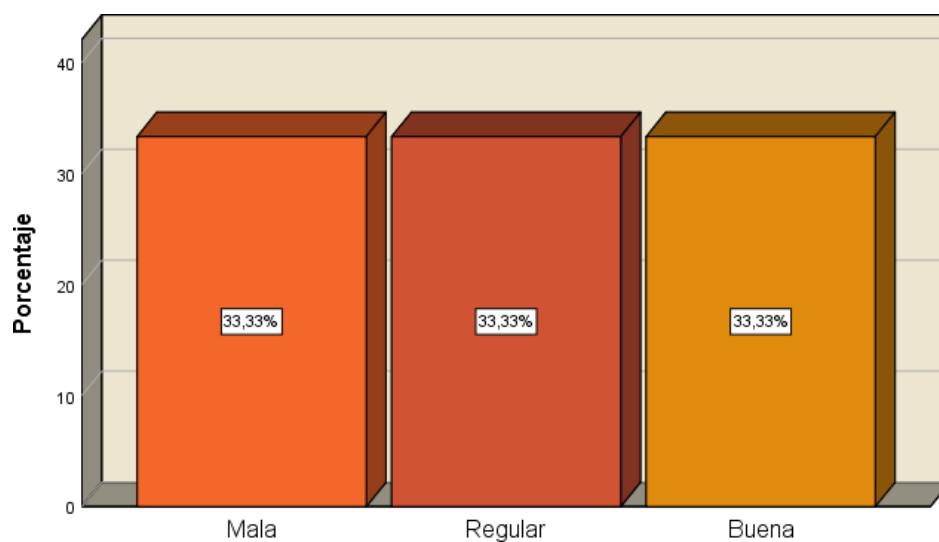
Frecuencias de la Dimensión: Eficacia Institucional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	2	33,3	33,3	33,3
	Regular	2	33,3	33,3	66,7
	Buena	2	33,3	33,3	100,0
	Total	6	100,0	100,0	

Nota: Base de datos SPSS 26

Figura 3

Porcentuales de la dimensión eficacia institucional, encuesta aplicada a los Directivos.



Nota. Se observa que los directivos señalan que el 33.3% porcentaje de la eficacia institucional es regular, mala y buena, siendo los resultados por igualdad en esta dimensión respectivamente, esto representa que los directivos tienen capacidad organizacional y dinámica institucional.

Tabla 14

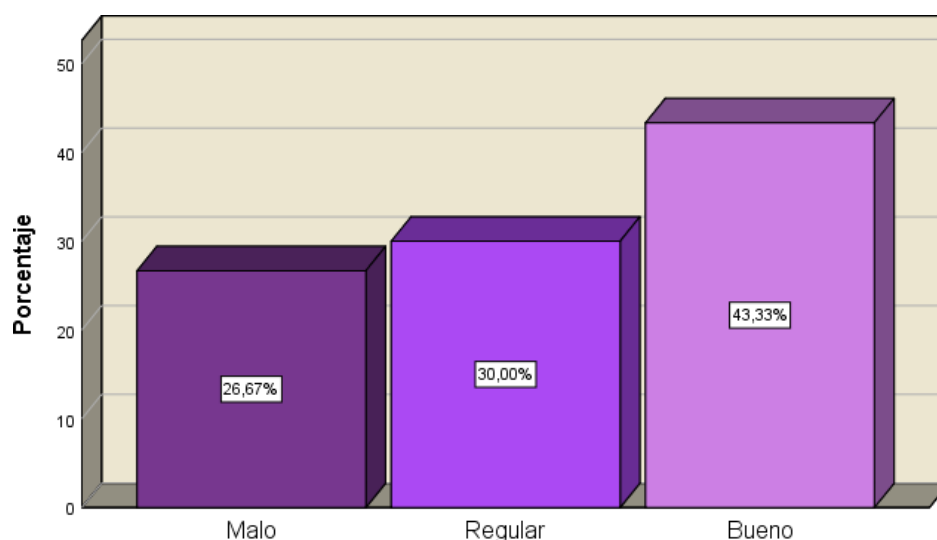
Variable: Barreras Organizacionales

Frecuencias de la Dimensión: Flujo de Información, encuesta aplicado a los Docentes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	32	26,7	26,7	26,7
	Regular	36	30,0	30,0	56,7
	Bueno	52	43,3	43,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Figura 4

Porcentuales de la dimensión flujo información, encuesta aplicada a los Docentes.



Nota. Se representa el 43.3% de flujo información que presentaron los docentes que es bueno, siendo las barreras de comunicación las que más presentaron y con un 30.0%, de manera regular, finalmente el flujo información con un 26.6%. Esto significa que los docentes presentan buena comunicación.

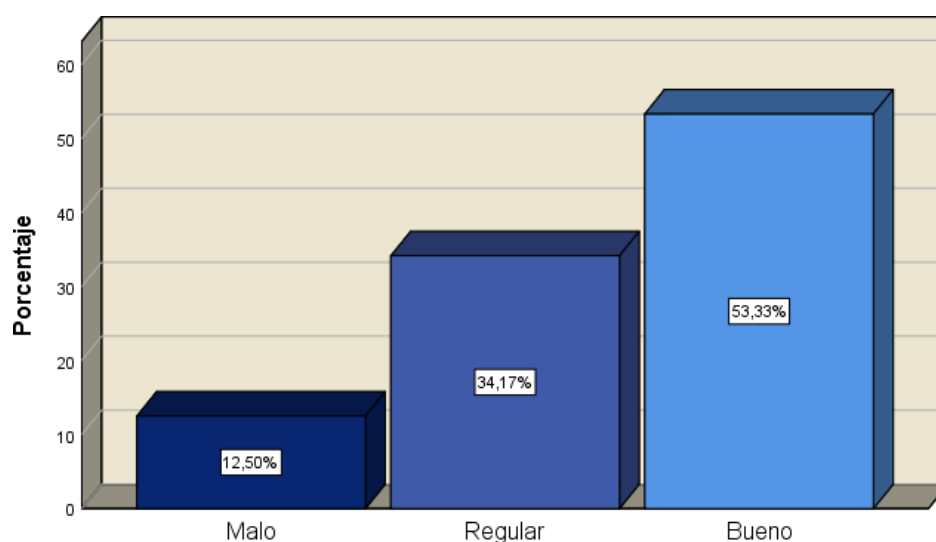
Tabla 15

Frecuencias de la Dimensión: Clima Institucional aplicado a los docentes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	15	12,5	12,5	12,5
	Regular	41	34,2	34,2	46,7
	Bueno	64	53,3	53,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Figura 5

Porcentuales de la dimensión clima institucional, encuesta aplicada a los docentes.



Nota. Se representa el 53.3% de Clima Institucional que presentaron los docentes que es bueno, siendo las barreras de comunicación las que más presentaron y con un 34.2%, de manera regular, finalmente el clima institucional con un 12.5%. Esto indica que los líderes enfrentan diversos obstáculos para motivar, generar confianza y fomentar la participación en la eficacia institucional.

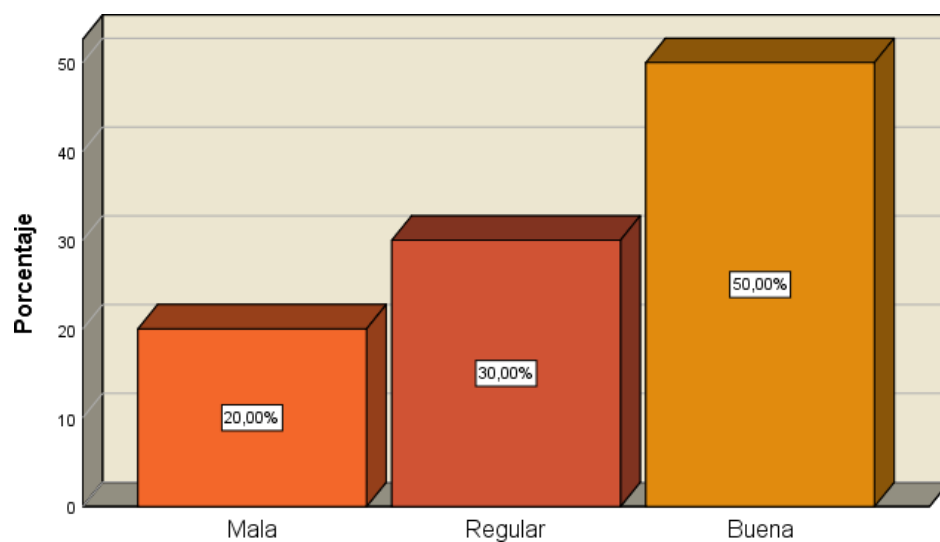
Tabla 16

Frecuencias de la Dimensión: Eficacia Institucional aplicado a los docentes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	24	20,0	20,0	20,0
	Regular	36	30,0	30,0	50,0
	Buena	60	50,0	50,0	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Figura 6

Porcentuales de la dimensión eficacia institucional, encuesta aplicada a los Docentes.



Nota. Se representa el 50.0% de eficacia Institucional que presentaron los docentes que es buena, siendo las barreras de comunicación las que más presentaron y con un 30.0%, de manera regular, finalmente la eficacia institucional con un 20.0%. Esto indica que los líderes enfrentan diversos obstáculos para motivar, generar confianza y fomentar la participación en la eficacia institucional.

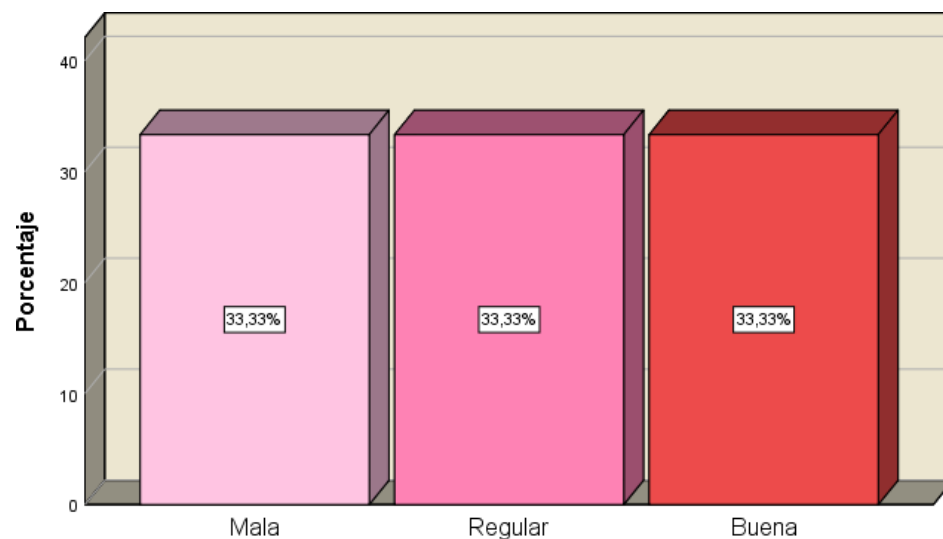
Tabla 17

Variable: Proceso de Acreditación

Frecuencias de la Dimensión: Autoevaluación encuesta aplicado a directivos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	2	33,3	33,3	33,3
	Regular	2	33,3	33,3	66,7
	Buena	2	33,3	33,3	100,0
	Total	6	100,0	100,0	

Figura 7

Porcentuales de la dimensión autoevaluación, encuesta aplicado a los Directivos.

Nota. Se visualiza el 33.3 % de autoevaluación que mostraron los directivos, siendo el porcentaje igual para mala, regular y buena la autoevaluación a través de la evaluación y análisis de la guía, sobre el proceso de acreditación de las Instituciones Educativas de la UGEL 07.

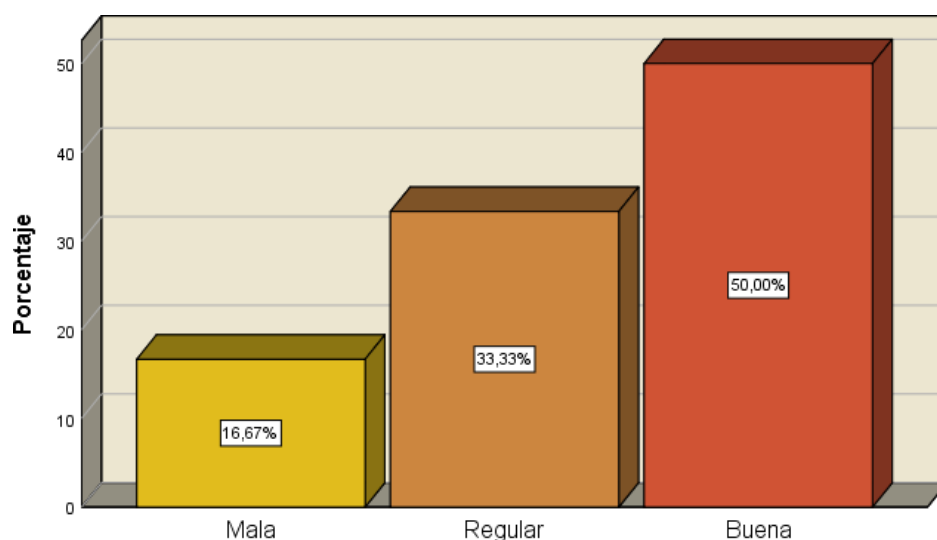
Tabla 18

Frecuencias de la Dimensión: Evaluación Externa, encuesta aplicado a los directivos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	1	16,7	16,7	16,7
	Regular	2	33,3	33,3	50,0
	Buena	3	50,0	50,0	100,0
	Total	6	100,0	100,0	

Figura 8

Porcentuales de la dimensión evaluación externa, encuesta aplicado a los directivos.



Nota. Se visualiza el 50.0 % es buena la evaluación externa que indicaron los directivos, siendo el porcentaje de 33.3% regular y el 16,7% mala la evaluación de acuerdo al análisis de la I.E. y el involucramiento de entidades, sobre el proceso de acreditación de las Instituciones Educativas estudiadas.

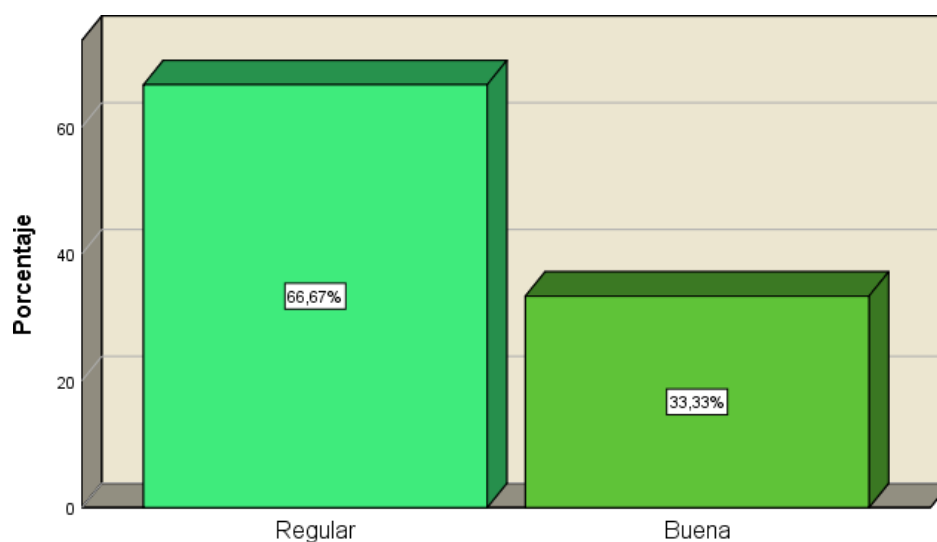
Tabla 19

Frecuencias de la Dimensión: Acreditación *encuesta aplicado a los directivos.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	4	66,7	66,7	66,7
	Buena	2	33,3	33,3	100,0
	Total	6	100,0	100,0	

Figura 9

Porcentuales de la dimensión acreditación, encuesta aplicada a los directivos.



Nota. Se visualiza el 66.7 % es regular la acreditación que indicaron los directivos, siendo el porcentaje de 33.3% buena la acreditación de acuerdo al reconocimiento e informes que se realiza sobre el proceso de acreditación de las Instituciones Educativas en estudio.

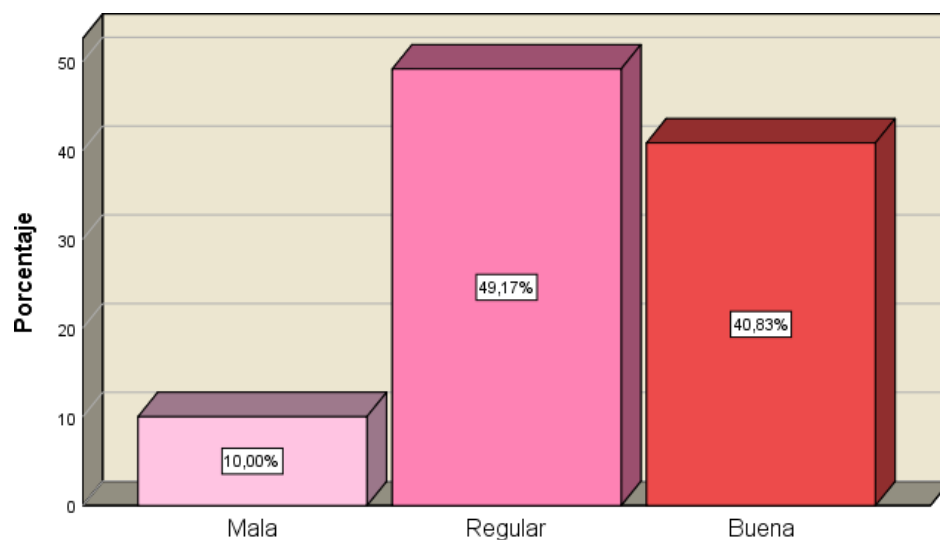
Tabla 20

Frecuencias de la Dimensión: Autoevaluación. Encuesta aplicada a los Docentes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	12	10,0	10,0	10,0
	Regular	59	49,2	49,2	59,2
	Buena	49	40,8	40,8	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Figura 10

Porcentuales de la dimensión autoevaluación, encuesta aplicada a los docentes.



Nota. Se visualiza el 49.2 % de autoevaluación que mostraron los docentes, siendo el porcentaje de regular, el 40,8% señalaron que era buena y el 10,0% indicaron que es mala la autoevaluación a través de la evaluación y análisis de la guía, sobre el proceso de acreditación de las Instituciones Educativas de la UGEL 07.

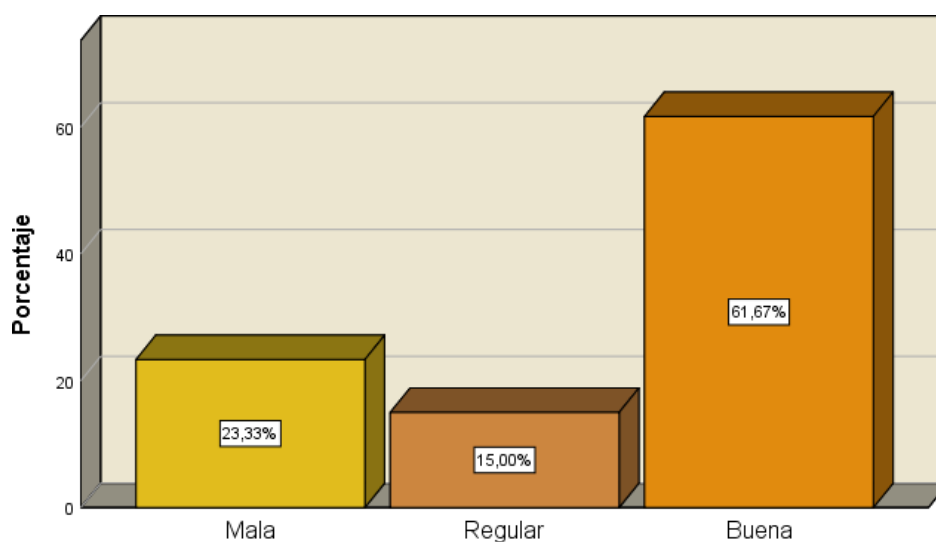
Tabla 21

Frecuencias de la Dimensión Evaluación Externa aplicada a docentes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	28	23,3	23,3	23,3
	Regular	18	15,0	15,0	38,3
	Buena	74	61,7	61,7	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Figura 11

Porcentuales de la dimensión evaluación externa, encuesta aplicada a los docentes.



Nota. Se visualiza el 61.7 % es buena la evaluación externa que indicaron los directivos, siendo el porcentaje de 23.3% mala y el 15,0% regular la evaluación de acuerdo al análisis de la I.E. y el involucramiento de entidades, sobre el proceso de acreditación de las Instituciones Educativas estudiadas.

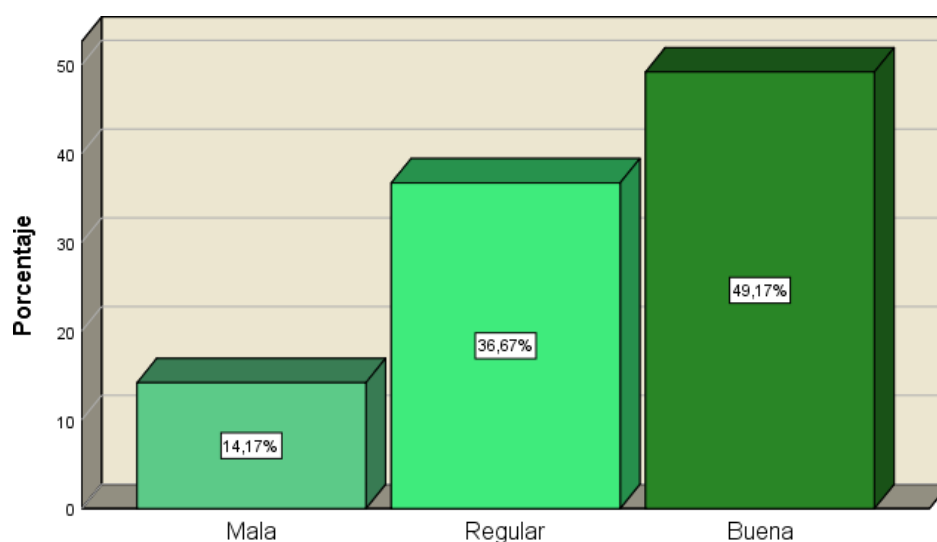
Tabla 22

Frecuencias de la Dimensión: Acreditación encuesta aplicado a los docentes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	17	14,2	14,2	14,2
	Regular	44	36,7	36,7	50,8
	Buena	59	49,2	49,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Figura 12

Porcentuales de la dimensión acreditación, encuesta aplicada a los docentes.



Nota. Se visualiza el 49,2 % es buena la acreditación que indicaron los directivos, siendo el porcentaje de 36.7% regular y el 14.2% es mala la acreditación de acuerdo al reconocimiento e informes que se realiza sobre el proceso de acreditación de las Instituciones Educativas en estudio.

4.3. Contraste de hipótesis

Estadística inferencial

Nivel de significancia: 0.05

Prueba estadística: Rho de Spearman.

Regla de decisión: Si $p < 0.05$, se rechaza H_0

Prueba de hipótesis general

Ho: Las barreras organizacionales **no se relacionan significativamente** en el proceso de acreditación de las Instituciones Educativas de la UGEL 07 San Borja- Red N° 04.

Ha: Las barreras organizacionales **se relacionan significativamente** en el proceso de acreditación de las Instituciones Educativas de la UGEL 07 San Borja- Red N° 04.

Estadístico de prueba

Como las escalas de medición de la variable proviene de un instrumento tipo Likert el cual es ordinal, se asumió Rho Spearman como una prueba no paramétrica.

Tabla 23

Coefficiente de correlación entre las barreras organizacionales y el proceso de acreditación.



Correlaciones				
Rho de Spearman	Barreras Organizacionales		Barreras Organizacionales	Proceso de Acreditación
		Coefficiente de correlación	1,000	,685**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	126	126
	Proceso de Acreditación	Coefficiente de correlación	,685**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	126	126

** . La correlación es sionificativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Nota. Se aprecia la correlación mostrada por el estadístico Rho de Spearman de 0.685 figurando una relación positiva alta entre ambas variables.

Así mismo p valor > 0.05 ($0.000 < 0.05$), rechazar la H_0 . Se presenta la relación entre las barreras organizacionales y el proceso de acreditación las Instituciones Educativas de la UGEL 07 San Borja- Red N° 04.

4.3.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 01

Ho: No existe relación significativa del flujo de información de las barreras organizacionales sobre el proceso de acreditación de las Instituciones Educativas de la UGEL 07 San Borja- Red N° 04.

Ha: Existe relación significativa del flujo de información de las barreras organizacionales sobre el proceso de acreditación de las Instituciones Educativas de la UGEL 07 San Borja- Red N° 04.

Tabla 24

Coefficiente de correlación entre el flujo de información y proceso de acreditación.

Correlaciones				
Rho de Spearman	Flujo de información		Flujo de Información	Proceso de Acreditación
		Coefficiente de correlación	1,000	,663**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	126	126
	Proceso de Acreditación	Coefficiente de correlación	,663**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	126	126

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

Nota. Se aprecia la correlación detectada por el estadístico Rho de Spearman de 0.663 mostrando una correlación positiva alta. Así mismo $p_valor > 0.05$ ($0.000 < 0.05$), rechazar la Ho. Hay relación considerable entre el FI y el PA.

Hipótesis específica 02

Ho: No existe relación significativa del clima institucional de las barreras organizacionales sobre el proceso de acreditación de las Instituciones Educativas de la UGEL 07 San Borja- Red N° 04.

Ha: Existe relación significativa del clima institucional de las barreras organizacionales sobre el proceso de acreditación de las Instituciones Educativas de la UGEL 07 San Borja- Red N° 04.

Tabla 25

Coefficiente de correlación entre el clima institucional y el proceso de acreditación.

Correlaciones				
			Clima Institucional	Proceso de Acreditación
Rho de Spearman	Clima Institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,648**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	126	126
	Proceso de Acreditación	Coefficiente de correlación	,648**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	126	126

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

Nota. Se aprecia la correlación mostrada por el estadístico Rho de Spearman de 0.648 refiriendo una correlación positiva alta. Así mismo $p_valor > 0.05$ ($0.000 < 0.05$), rechazar la H_0 . Se encuentra relación entre el CI y el proceso de acreditación.

Hipótesis específica 03

Ho: No existe relación significativa de la eficacia institucional de las barreras organizacionales sobre el proceso de acreditación de las Instituciones Educativas de la UGEL 07 San Borja- Red N° 04.

Ha: Existe relación significativa de la eficacia institucional de las barreras organizacionales sobre el proceso de acreditación de las Instituciones Educativas de la UGEL 07 San Borja- Red N° 04.

Tabla 26

Coeficiente de correlación entre la eficacia institucional y proceso de acreditación.

Correlaciones				
			Eficacia Institucional	Proceso de Acreditación
Rho de Spearman	Eficacia Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,679**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	126	126
	Proceso de Acreditación	Coeficiente de correlación	,679**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	126	126

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

Nota. Se observa la correlación mostrada por el estadístico Rho de Spearman de 0.679 mostrando una correlación positiva alta. Así mismo $p_valor > 0.05$ ($0.000 < 0.05$), rechazar la H_0 . Existe relación significativa entre la eficacia institucional de las barreras organizacionales y el PA.

4.3. Discusión de resultados

En esta investigación se determinó la relación que existe entre las variables barreras organizacionales y el proceso de acreditación, demostrando el grado de asociación entre ambas; además se evidencia la relación entre ambas variables estudiadas con las dimensiones: preparación y enseñanza para el aprendizaje, participación de la escuela articulada a la comunidad y la profesionalidad y la identidad docente.

En cuanto a la idea principal, las barreras organizacionales desempeñan un papel crucial en el proceso de acreditación de las instituciones educativas de la UGEL 07 San Borja- Red N° 04, según la correlación de Rho de Spearman =.685, donde se observa que existe una correlación positiva alta entre las BO y el PA en las instituciones educativas de la Red educativa mencionada. Es decir, a mayores barreras entonces mayor se afectará a desarrollar el proceso de acreditación. Estos resultados fueron avalados por Villareal (2023) mencionó que hay obstáculos en la estructura de las organizaciones que limitan la

eficacia en el uso de herramientas de gestión, además de comprobar que existe una conexión importante entre estos obstáculos y la utilización de dichas herramientas, siendo esta relación de intensidad moderada, lo que implica que se deben tomar medidas para superar estas barreras y promover un mayor uso de estas herramientas.

En cuanto a la primera hipótesis específica, se identificó que existe relación significativa del flujo de información de las barreras organizacionales con el proceso de acreditación de las Instituciones Educativas de la UGEL 07 San Borja- Red N° 04, según la correlación de Rho de Spearman $=.663$, donde se observa que existe una correlación positiva alta entre la dimensión y la variable proceso de acreditación. Es decir, a mayor flujo de información mayor será el proceso de acreditación. Nuestros resultados fueron avalados por Rodríguez, et. al. (2020) expresaron que la capacitación de los trabajadores es algo personal y que las dificultades en las organizaciones para fomentar este proceso son muy comunes por la falta de medidas que impulsen el aprendizaje de los líderes.

En cuanto a la segunda hipótesis específica, se estableció que existe relación significativa del clima institucional de las barreras organizacionales con el proceso de acreditación de las Instituciones Educativas de la UGEL 07 San Borja- Red N° 04, según la correlación de Rho de Spearman $=.648$, donde se observa que existe una correlación positiva alta entre la dimensión clima institucional y la variable. Es decir, a mejor clima institucional mejor se desarrollaría la acreditación institucional. Nuestros resultados fueron avalados por Arenas (2023) mencionó que la autoevaluación institucional es primordial para optimizar la calidad educativa, para ello se debe conocer la realidad interna, identificar áreas de mejora y establecer acciones concretas para lograr los estándares de calidad solicitados de las instituciones educativas.

En cuanto a la tercera hipótesis específica, se demostró que existe relación significativa de la eficacia institucional de las barreras organizacionales sobre el proceso de acreditación de las Instituciones Educativas de la UGEL 07 San Borja-

Red N° 04, según la correlación de Rho de Spearman $=.679$, donde se observa que existe una correlación positiva alta entre la dimensión y la variable. Es decir, a mejor eficacia institucional mejor será el proceso de acreditación. Nuestros resultados fueron avalados por Audiffred; Rico, (2019) señalaron que, la gestión del conocimiento es esencial en cualquier empresa, ya que es el proceso que proporciona las bases necesarias para gestionar eficazmente las actividades internas. Según Muñoz; Yepes (2019) manifiestan que Los obstáculos que dificultanel aprendizaje en la organización para satisfacer las necesidades de los clientes en los procedimientos mencionados pueden convertirse en acciones planificadas para seguir mejorando y así optimizar la experiencia del cliente.

CONCLUSIONES

1. De acuerdo con el objetivo general, se determinó la relación significativa que existe entre las barreras organizacionales con el proceso de acreditación de las instituciones educativas de la UGEL 07 San Borja- Red N° 04, con el flujo de información, el clima y la eficacia institucional muy a pesar de ello persiste aun las barreras organizacionales.
2. De acuerdo al primer objetivo específico se identificó que existe relación significativa del flujo de información de las barreras organizacionales con el proceso de acreditación, visto que se pudo identificar que es imposible que haya una mejora de calidad educativa para la acreditación las barreras de la comunicación, pues estas impiden que los mensajes se transmitan de manera correcta.
3. Conforme el segundo objetivo específico se estableció que existe relación significativa del clima institucional de las barreras organizacionales a con el proceso de acreditación, el vínculo en un nivel alto, se pudo observar que en algunas instituciones estudiadas el clima organizacional es desfavorable la cual en algunos casos bloquea la comunicación.
4. Respecto al tercer objetivo específico se demostró la relación que existe entre la eficacia institucional con el proceso de acreditación de las instituciones educativas, porque se percibió según al resultado de la muestra un nivel alto en algunas de ellas se contaba con capacidad organizativa, pero en otras se caracterizaba por la falta de planeación organizacional.

RECOMENDACIONES

1. Realizar un análisis del entorno interno, elaborando una relación de oportunidades y amenazas para poder lograr la acreditación de las instituciones educativas de la Red 04.
2. Se sugiere que los profesores de la asignatura dejen a sus alumnos pautas claras y exigentes para crear mapas conceptuales, mapas de ideas, líneas de tiempo cronológicas y mapas de historias, porque se ha comprobado que los alumnos tienen dificultades para crear buenos organizadores, lo que dificulta la comprensión de lo que leen.
3. Establecer estrategias para reforzar la comunicación organizacional, el clima institucional, la capacidad organizacional a través de un plan de comunicación estratégica y así lograr la acreditación institucional que permita progresivamente la existencia de todas las barreras comunicacionales de las instituciones educativas de la UGEL 07 San Borja- Red N° 04.
4. Se aconseja que la instrucción de la lectura sea una responsabilidad de todos los docentes de las asignaturas para desarrollar no sólo costumbres de lectura, sino también habilidades de comprensión lectora en los alumnos de primer curso que estudian esa asignatura.
5. Aplicar la gestión del cambio estratégico para planificar y ejecutar estrategias que aborden las barreras identificadas y faciliten la adaptación de las instituciones educativas con fines de acreditación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abeledo, C. L. (2003) Investigación en universidades y formación de recursos humanos en disciplinas seleccionadas, Informe de consultoría, Lima, Proyecto CONCYTEC-BID.
- Alarcón, E. Fátima (2021) Barreras organizacionales. Document scribd. Com. es
- Álvarez, I. y Topete, C., (1996) Estrategia integral de gestión para la calidad de la educación básica en el siglo XXI. En: Perspectiva de la Educación desde América Latina. Vol. 2, núm. 3 y 4, mayo-agosto.
- Arenas, A. B. O., Libertad, T. L., Cruz, B. M., Sánchez, M. M. V., Campos, N. G. R., Chávez, T. P. J., ... & Benedicto, X. V. I. (2023) Artículo: La Autoevaluación Y Su Importancia En El Proceso De Acreditación De Las Instituciones Educativas.
- Barón, R. M. R., Rojas, M. V. C., & Ruiz, C. P. (2020). Aprendizaje organizacional y su incidencia en el desempeño laboral, una mirada a lo público. *Aglaia*, 11(1), 80-89.
- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8458708>
- Beneitone, P. et. Al.(2007). Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina. Universidad de Deusto: Bilbao.
- Bertoni, A., Poggi, M. y Teobaldo, M., (1997) Evaluación: Nuevos significados para una práctica compleja. Buenos Aires: Kapelusz.
- Cantú D., (2001) Desarrollo de una Cultura de Calidad. México: McGraw Hill.
- Chase, A, (1995) Dirección y administración de la producción y de las operaciones. Barcelona: Editorial Irwin.
- De Landsheere, G., (1985) Diccionario de la evaluación y de la investigación educativa. Barcelona: Editorial Oikos Tau.
- Deming, W. E., (1993) The new economics. Cambridge, MIT Press.
- García, V., (1988) Educación personalizada. Madrid: Ediciones RIALP.

- García J.A. (2005). *Glosario de Términos Básicos en Regulación y Acreditación en Educación Superior Virtual y Transfronteriza*
- González, J., (1992) *Para comprender la sociología*. Pamplona: Editorial Verbo Divino.
- González, L. Ayarza, H. (1997) *Calidad, evaluación institucional y acreditación en la educación superior en la región Latinoamericana y del Caribe*. CINDA. Santiago de Chile.
- Guerra-García, R. (2002) *Estudios de postgrado e investigación*. Conferencia magistral pronunciada en el foro «Hacia una nueva Ley Universitaria», Lima, UNMSM.
- Gutiérrez, M. (2003): *Biología, Bioquímica y Biología Molecular*. Capacidad instalada. Universidades y sus programas de investigación. Informe de consultoría, Lima, Proyecto CONCYTEC-BID.
- Heraud, J. A. (2003) *Relevamiento e identificación de demandas para los componentes del Programa de Ciencia y Tecnología: proyectos de investigación*. Informe de consultoría, Lima, Proyecto CONCYTEC-BID.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México. Editorial Mc Graw Hill.
- Indeeed, (20222) *Barreras de la comunicación organizacional y como evitarlas*.
<https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/barreras-comunicacion-organizacional>
- Isaacs, D.d, (1997) *Teoría y práctica de la dirección de los centros educativos*. Navarra: Editorial EUNSA.
- ISO – Organización Internacional para la Normalización (2000). *ISO 9001:2000 Sistemas de Gestión de la Calidad – Requisitos*”. Ginebra.
- ISO – Organización Internacional para la Normalización (2000). *ISO 9000:2005 Sistemas de Gestión de la Calidad – Conceptos y Vocabulario*”. Ginebra
- Jiménez, B., (1999) *Evaluación de programas, centros y profesores*. Madrid:Editorial Síntesis Educación.

Lafourcade, P., (1989) Evaluación de los aprendizajes. Buenos Aires: Editorial Kapelusz.

Latapí, P., (1996) Tiempo educativo mexicano, México: UAGS-CESU-UNAM. Lemus, Luis A., 1974: Evaluación del rendimiento escolar. Buenos Aires: Editorial Kapelusz.

[Ley 28740 “Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa](#)

López R., F., (1997) La gestión de calidad en educación. Madrid: La Muralla.

Machuca, D., Valdespino, J. B., & Crespo, M. A. (2022, May). Barreras para el aprendizaje, la participación y los apoyos naturales. Algunos retos asumidos desde la UNAE. In *IV Congreso Internacional de la Universidad Nacional de Educación* (pp. 397-404).

<https://congresos.unae.edu.ec/index.php/ivcongresointernacional/article/view/623>

Muñoz Z.; Yepes A. (2019) *Caracterización de las Barreras para el aprendizaje organizacional en el cumplimiento de las visitas a clientes en los procesos de reparación e instalación en la Empresa TIGO*. (Tesis para obtener el grado de Magister en Administración) Universidad Pontificia Bolivariana. Maestría en Administración. Medellín, Colombia.

Nava, H. L. (2003) «Evaluación y Acreditación de la Educación Superior: el caso del Perú», en: Seminario-Taller Internacional: Evaluación y Acreditación de la Educación Superior en América Latina y el Caribe, Buenos Aires, coneau-iesalc, 2003. Boletín de iesalc-unesco, Buenos Aires, N.º 47.

Pérez Juste, R. y García, J., (1989) Diagnóstico, evaluación y toma de decisiones. Madrid: Editorial RIALP.

Piscoya A., J. L. (2002) Historia, perspectiva actual y futura», en Boletín cafme, 1, 1, p. 10, Lima, Ministerio de Salud, Comisión de Acreditación de Facultades o Escuelas de Medicina Humana (CAFME).

Portocarrero-Sierra, L., Restrepo-Morales, J. A., & Arias-Calderón, J. E. (2020). Evaluación del impacto de la acreditación de alta calidad en las instituciones

públicas de educación superior de Colombia. *Formación universitaria*, 13(6),37-50.

Principe L., D. S. (2023). Comunicación organizacional en la institución educativa N° 20475 durante la pandemia de Covid-19–Barranca, 2021.

<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/7073>

Rodríguez et. al (2020) Contribución de la acreditación para el aseguramiento de las condiciones básicas de calidad en la educación superior universitaria. *Revista Científica multidisciplinar* DOI. 10.37811/cl_rcm.v6i6.3991

Rodríguez, D. (2024) Barreras en la comunicación organizacional.

<https://es.linkedin.com/pulse/barreras-en-la-comunicaci%C3%B3n-organizacional-daniel-rodriguez-xteme>

Rué J., (2001) Autoevaluación institucional: Propósitos, agentes y metodología. Madrid: Editorial UAB.

Santos G., Miguel Ángel, (1997) Evaluación Educativa I. Buenos Aires: Editorial Magisterio del Río de la Plata.

SINEACE (2018) Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la calidad Educativa. <https://www.sineace.gob.pe/acreditacion/>

Villarreal, A. T. (2023). *Barreras organizacionales asociadas al uso de herramientas de gestión en establecimientos de salud de Villa el Salvador, 2022*. (Tesis para obtener el grado académico de: Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud) Escuela de Posgrado. Universidad César Vallejo.

ANEXOS

- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de instrumentos
- Instrumento de Recolección de datos

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

BARRERAS ORGANIZACIONALES EN EL PROCESO DE ACREDITACIÓN DE LAS INTITUCIONES EDUCATIVAS, UGEL 07 SAN BORJA, RED N°04.

[illegible]

3: ¿Cómo la eficacia institucional de las barreras organizacionales con el proceso de acreditación de las Instituciones Educativas de la UGEL 07 San Borja- Red N° 04?	eficacia institucional de las barreras organizacionales se relacionan con el proceso de acreditación de las Instituciones Educativas de la UGEL 07 San Borja- Red N° 04.	H₃: Existe relación significativa de la eficacia institucional de las barreras organizacionales sobre el proceso de acreditación de las Instituciones Educativas de la UGEL 07 San Borja- Red N° 04.					
---	--	--	--	--	--	--	--

Elaborado por Umbo (2023)

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	DEFINICIONES		DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACION				
	CONCEPTUAL	OPERACIONAL				MB	B	R	A	MA
Var. x: Barreras organizacionales	Se llama barreras a aquellos fenómenos que pasan dentro de las organizaciones y obstaculizan el aprendizaje en las organizaciones, y son fuerzas individuales y organizacionales que trabajan para retardar el aprendizaje y el cambio. Tal cual como nos dice: Maldonado, P. (2000),	Análisis del flujo de información, relacionadas con el clima y eficacia en el ámbito institucional.	Flujo de información	✓ Comunicación	1,2,3,4,5,6,7	1	2	3	4	5
			Clima institucional	✓ Motivación ✓ Confianza ✓ Participación	8,9,10,11,12,13,14,15 16,17,18,19,20,21,22 23,24,25,26,27,28,29, 30,31,32,33,34	1	2	3	4	5
			Eficacia institucional	✓ Capacidad organizacional ✓ Dinámica Institucional	35,36,37,38,39,40,41, 42,43. 44,45,46,47,48,49,50, 51,52,53,54,55,56,57	1	2	3	4	5
Var. y: Proceso de acreditación	"Reconocimiento público y temporal de la calidad de la institución educativa, que voluntariamente ha participado en un proceso de evaluación de su gestión pedagógica, institucional y administrativa" Ley N° 28740 – Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa	Proceso relacionado con etapas en la acreditación de Instituciones Educativas: Previa, autoevaluación, evaluación externa y acreditación.	Autoevaluación	✓ Evaluación ✓ Análisis de la guía	1,2,3,4,	1	2	3	4	5
			Evaluación externa	✓ Análisis de la I.E. ✓ Involucramiento de entidades	5,6,7,8,					
			Acreditación	✓ Reconocimiento ✓ Informe	9,10,11,12,13.					

ANEXO 3: MATRIZ DE INSTRUMENTOS DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE: BARRERAS ORGANIZACIONALES

DIMENSION	INDICADOR	%	PESO	ITEMS	VALORACION					INSTRUMENTOS
					MB	B	R	A	MA	
					1	2	3	4	5	
FLUJO DE INFORMACION	COMUNICACIÓN	12	07	1 ¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?						ENCUESTA
				2 ¿En qué medida se conoce el grado de comunicación del clima institucional?						
				3 ¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?						
				4 ¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?						
				5 ¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?						
				6 ¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?						
				7 ¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación.						
CLIMA INSTITUCIONA	MOTIVACION	14	08	8 ¿En qué medida se siente motivado?						ENCUESTA
				9 ¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?						
				10 ¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?						
				11 ¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?						
				12 ¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?						
				13 ¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?						
				14 ¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?						
				15 ¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?						
	CONFIANZA	12	06	16 ¿Considera que su rendimiento laboral dentro de la institución es?						
				17 ¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?						
				18 ¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?						
				19 ¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?						
				20 ¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?						
				21 ¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?						
	PARTICIPACION	21	12	22 ¿El índice de aplicación relacionado con el rendimiento en la institución, es?						
				23 ¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?						
				24 ¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?						
				25 ¿Cómo percibe Ud la participación de los profesores en el Consejo Educativo?						
				26 ¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?						
				27 ¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los						

				padres de familia?							
				28 ¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?							
				29 ¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución Educativa?							
				30 ¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?							
				31 ¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?							
				32 ¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?							
				33 ¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?							
				34 ¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?							
EFICACIA INSTITUCIONAL	CAPACIDAD ORGANIZACIONAL	16	09	35 Identifica actividades y tareas prioritarias y las reajusta.							
				36 Prevé los riesgos y organiza adecuadamente los planes y acciones							
				37 El director realiza gestiones en beneficio de la institución.							
				38 Plantea metas claras que son consistentes con las estrategias adoptadas.							
				39 Se organizan pequeñas comisiones para resolver problemas, según como se presenten							
				40 Existen responsables por áreas, elegidas democráticamente por sus pares, las cuales rotan según normas							
				41 Cuenta con un ambiente adecuado para realizar las tareas							
				42 La comunicación entre la comunidad educativa es abierta							
				43 Realiza monitoreo teniendo en cuenta metas y plazos							
	DINAMICA INSTITUCIONAL	25	14	44 Un salario mayor es un estímulo para mejorar el rendimiento profesional y a una satisfacción personal.							
				45 Toma decisiones y las asume, teniendo en cuenta sus principios y su moral.							
				46 Muestra flexibilidad para la presentación de los documentos y/o informes para el personal de la institución							
				47 El director respeta y apoya la decisión del grupo aun cuando no refleje su propia posición							
				48 El director comparte el reconocimiento por los logros del equipo aun cuando no refleje su propia posición							
				49 Identifica problemas y los resuelve utilizando estrategias adecuadas.							
				50 Es asertivo ante la existencia de una situación compleja							
				51 Toma decisiones difíciles cuando es necesario							
				52 La dirección se preocupa y protege a su personal en determinadas circunstancias							
				53 Tiene predisposición por aprender de los demás							
				54 Busca actualizarse permanentemente enriqueciendo sus conocimientos							
				55 El profesorado se preocupa por introducir innovaciones en sus actividades pedagógicas							
				56 Demuestra transparencia en sus actos y gestiones							
				57 Admite y reconoce los méritos de las personas							

ANEXO 4: MATRIZ DE INSTRUMENTOS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE: PROCESO DE ACREDITACIÓN

DIMENSION	INDICADOR	100 %	PESO 12	ITEMS	VALORACION					INSTRUMENTO
					MB	B	R	A	MA	
					1	2	3	4	5	
AUTOEVALUACION	EVALUACION	16.5	2	1. ¿Considera que la labor de evaluación dentro del proceso de acreditación, es?						LISTA DE COTEJO
				2. ¿Con que nivel de efectividad se aplican los procesos de evaluación dentro del proceso autoevaluación, es?						
	ANALISIS DE LA GUIA	16.5	2	3. ¿Considera que el análisis de la guía en la autoevaluación, es?						
				4. ¿Con que frecuencia se aplica las indicaciones de las guías dentro del proceso de autoevaluación?						
EVALUACION EXTERNA	ANALISIS DE LA INSTITUCION EDUCATIVA	16.5	2	5. ¿El nivel de análisis de los procesos dentro de la I.E. en relación a la evaluación externa, es?						
				6. ¿Con que nivel de certeza se aplican los análisis dentro de las Instituciones Educativas dentro del proceso de evaluación externa?						
	INVOLUCRAMIENTO DE ENTIDADES	16.5	2	7. ¿El nivel de involucramiento de las entidades relacionadas con la acreditación, es?						
				8. ¿En qué medida se aplican los reglamentos del SINEACE en el proceso de evaluación externa?						
ACREDITACIÓN	RECONOCIMIENTO	16.5	2	9. ¿De qué manera se reconocen las acreditaciones relacionadas con la acreditación?						
				10. ¿En qué medida influyen sobre los usuarios la acreditación de las instituciones educativas?						
	INFORME	16.5	2	11. ¿En qué medida se aplican los informes de acreditación académica?						
				12. ¿Cuál es la manera en que se desarrolla la acreditación dentro de la institución educativa donde labora?						
				13. ¿De qué manera se reconocen las acreditaciones relacionadas con la acreditación?						

Leyenda:

MB: Muy Bajo= 1

B : Bajo = 2

R : Regular = 3

A : Alto = 4 MA:

Muy Alto = 5

ANEXO 5: INSTRUMENTOS DE RECOJO DE INFORMACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

FACULTAD DE EDUCACIÓN

MAESTRIA EN EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA

INSTRUMENTO PARA APLICAR A LOS DIRECTIVOS Y DOCENTES de las Instituciones
Educativas de la UGEL 07 San Borja- Red N° 04.

CUESTIONARIO DE PROCESO DE ACREDITACIÓN

Finalidad: Estimado encuestado, el instrumento tiene por finalidad Determinar la manera en que influyen las barreras organizacionales en el proceso de acreditación de las Instituciones Educativas de la UGEL 07 San Borja- Red N° 04.

Sírvase leer detenidamente cada ítem. Contesta a las preguntas marcadas con un X:

1=MUY BAJO 2=BAJO 3=REGULAR 4=ALTO 5=MUY ALTO

N °	ÍTEMS	ESCALA				
D ₁ : AUTOEVALUACIÓN		M B	B	R	A	MA
1	¿Considera que la labor de evaluación dentro del proceso de acreditación, es?	1	2	3	4	5
2	¿Con que nivel de efectividad se aplican los procesos de evaluación dentro del proceso autoevaluación, es?	1	2	3	4	5
3	¿Considera que el análisis de la guía en la autoevaluación, es?	1	2	3	4	5
4	¿Con que frecuencia se aplica las indicaciones de las guías dentro del proceso de autoevaluación?	1	2	3	4	5
D ₂ : EVALUACIÓN EXTERNA						
5	¿El nivel de análisis de los procesos dentro de la I.E. en relación a la evaluación externa, es?	1	2	3	4	5
6	¿Con que nivel de certeza se aplican los análisis dentro de las Instituciones Educativas dentro del proceso de evaluación externa?	1	2	3	4	5
7	¿El nivel de involucramiento de las entidades relacionadas con la acreditación, es?	1	2	3	4	5
8	¿En qué medida se aplican los reglamentos del SINEACE en el proceso de evaluación externa?	1	2	3	4	5
D ₃ : ACREDITACIÓN		M B	B	R	A	MA
9	¿De qué manera se reconocen las acreditaciones relacionadas con la acreditación?	1	2	3	4	5
10	¿En qué medida influyen sobre los usuarios la acreditación de las instituciones educativas?	1	2	3	4	5
11	¿En qué medida se aplican los informes de acreditación académica?	1	2	3	4	5
12	¿Cuál es la manera en que se desarrolla la acreditación dentro de la institución educativa donde labora?	1	2	3	4	5
13	¿De qué manera se reconocen las acreditaciones relacionadas con la acreditación?	1	2	3	4	5

¡Gracias por su colaboración!



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
FACULTAD DE EDUCACIÓN

MAESTRIA EN EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA

INSTRUMENTO PARA APLICAR A LOS DIRECTIVOS Y DOCENTES de las Instituciones
Educativas de la UGEL 07 San Borja- Red N° 04.

CUESTIONARIO DE BARRERAS ORGANIZACIONALES

Finalidad: Estimado encuestado, el instrumento tiene por finalidad Determinar la manera en que influyen las barreras organizacionales en el proceso de acreditación de las Instituciones Educativas de la UGEL 07 San Borja- Red N° 04.

Sírvase leer detenidamente cada ítem. Contesta a las preguntas marcadas con un X:

1=MUY BAJO 2=BAJO 3=REGULAR 4=ALTO 5=MUY ALTO

N o	ÍTEMS	ESCALA				
D ₁ : FLUJO DE INFORMACION		MB	B	R	A	MA
1	¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?	1	2	3	4	5
2	¿En qué medida se conoce el grado de comunicación del clima institucional?	1	2	3	4	5
3	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la I. E. donde labora?	1	2	3	4	5
4	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?	1	2	3	4	5
5	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la I.E.?	1	2	3	4	5
6	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa	1	2	3	4	5
7	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación.	1	2	3	4	5
D ₂ : CLIMA INSTITUCIONAL		MB	B	R	A	MA
8	¿En qué medida se siente motivado?	1	2	3	4	5
9	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?	1	2	3	4	5
10	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la I.E.?	1	2	3	4	5
11	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?	1	2	3	4	5
12	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?	1	2	3	4	5
13	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?	1	2	3	4	5
14	¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?	1	2	3	4	5
15	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?	1	2	3	4	5
16	¿Considera que su rendimiento laboral dentro de la institución es?	1	2	3	4	5
17	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?	1	2	3	4	5
18	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?	1	2	3	4	5
19	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?	1	2	3	4	5
20	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?	1	2	3	4	5
21	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la I. E.?	1	2	3	4	5
22	¿El índice de aplicación relacionado con el rendimiento en la institución, es?	1	2	3	4	5
23	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la I.E. por parte de los profesores?	1	2	3	4	5
24	¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?	1	2	3	4	5
25	¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?	1	2	3	4	5
26	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?	1	2	3	4	5
27	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?	1	2	3	4	5

28	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?	1	2	3	4	5
29	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la I.E.?	1	2	3	4	5
30	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?	1	2	3	4	5
31	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?	1	2	3	4	5
32	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?	1	2	3	4	5
33	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?	1	2	3	4	5
34	¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?	1	2	3	4	5
D₃:	EFICACIA INSTITUCIONAL	MB	B	R	A	MA
35	Identifica actividades y tareas prioritarias y las reajusta.	1	2	3	4	5
36	Prevé los riesgos y organiza adecuadamente los planes y acciones	1	2	3	4	5
37	El director realiza gestiones en beneficio de la institución.	1	2	3	4	5
38	Plantea metas claras que son consistentes con las estrategias adoptadas.	1	2	3	4	5
39	Se organizan pequeñas comisiones para resolver problemas, según como se presenten	1	2	3	4	5
40	Existen responsables por áreas, elegidas democráticamente por sus pares, las cuales rotan según normas	1	2	3	4	5
41	Cuenta con un ambiente adecuado para realizar las tareas	1	2	3	4	5
42	La comunicación entre la comunidad educativa es abierta	1	2	3	4	5
43	Realiza monitoreo teniendo en cuenta metas y plazos	1	2	3	4	5
44	Un salario mayor es un estímulo para mejorar el rendimiento profesional y a una satisfacción personal.	1	2	3	4	5
45	Toma decisiones y las asume, teniendo en cuenta sus principios y su moral.	1	2	3	4	5
46	Muestra flexibilidad para la presentación de los documentos y/O informes para el personal de la institución	1	2	3	4	5
47	El director respeta y apoya la decisión del grupo aun cuando no refleje su propia posición	1	2	3	4	5
48	El director comparte el reconocimiento por los logros del equipo aun cuando no refleje su propia posición	1	2	3	4	5
49	Identifica problemas y los resuelve utilizando estrategias adecuadas.	1	2	3	4	5
50	Es asertivo ante la existencia de una situación compleja	1	2	3	4	5
51	Toma decisiones difíciles cuando es necesario	1	2	3	4	5
52	La dirección se preocupa y protege a su personal en determinadas circunstancias	1	2	3	4	5
53	Tiene predisposición por aprender de los demás	1	2	3	4	5
54	Busca actualizarse permanentemente enriqueciendo sus conocimientos	1	2	3	4	5
55	El profesorado se preocupa por introducir innovaciones en sus actividades pedagógicas	1	2	3	4	5
56	Demuestra transparencia en sus actos y gestiones	1	2	3	4	5
57	Admite y reconoce los méritos de las personas	1	2	3	4	5

¡Gracias por su colaboración!