

**UNIVERSIDAD PARA EL DESARROLLO ANDINO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**



**CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN LOS DOCENTES  
DE LA I.E NACIONES UNIDAS HUAROCHIRI-2025.**

Tesis para optar el grado académico de:

**MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

**AUTOR:**

Quispe Pacotaype, Jenny

<https://orcid.org/0009-0008-2360-8269>

**ASESOR:**

Mg. Patricia Velasquez Muro

<https://orcid.org/0000-0002-1415-3513>

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y calidad educativa

**LIMA – PERÚ**

**2026**

N.º 008-2026-AIBR-II-UDEA

## CONSTANCIA

### DE SIMILITUD DE TRABAJOS DE TESIS POR EL SOFTWARE DE TURNITIN

El Instituto de Investigación, hace constar por la presente, que la Tesis titulada “CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN LOS DOCENTES DE LA I.E. NACIONES UNIDAS HUAROCHIRI-2025”.

Autor : **JENNY QUISPE PACOTAYPE**  
Programa : **ESCUELA DE POSGRADO**  
Mención : **MAESTRIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**  
Asesora : **Mg. PATRICIA VELASQUEZ MURO**

Que fue presentada en fecha **26/03/2026**, después de haberse realizado el análisis con el software de Turnitin, excluyendo la bibliografía y similitudes menores a 1 %, presenta un porcentaje de similitud de **9%** el día 26 de marzo de 2026.

En tal sentido, de acuerdo con los criterios establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos, se declara que la tesis cumple con el porcentaje aceptable de similitud.

En señal de conformidad y verificación se firma la presente constancia.

Lircay, 26 de marzo de 2026.



**Asistente de Investigación, Responsable  
de Repositorio y Biblioteca  
Instituto de Investigación**

**CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE ASESOR**

En condición de asesora designada de la tesis titulada: **CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN LOS DOCENTES DE LA I.E NACIONES UNIDAS HUAROCHIRI-2025**. cuya autora es **Quispe Pacotaype, Jenny**, para optar por el grado académico de **MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**, luego de la revisión exhaustiva a la subsanación de las observaciones de sustentación, doy fe y considero que se encuentra apto para continuar con los procesos académicos para la obtención del grado académico en mención.

En señal de conformidad se firma y sella la presente constancia.

Huancavelica, 16 de marzo del 2026.

Atentamente,



Firma

Asesor: Patricia Judith Velasquez Muro  
<https://orcid.org/0000-0002-1415-3513>

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Nº 009/2026

En la ciudad de Lircay, provincia de Angaraes, Región Huancavelica, a los 26 días del mes de febrero del año 2026, siendo las 15:00 p.m. horas, en la sesión virtual en la plataforma de Google Meet de la Escuela de Posgrado de la Universidad para el Desarrollo Andino se instaló el Jurado designado con Resolución Directoral N.º 009/2026 de fecha 16 de febrero de 2026, teniendo como Miembros de Jurado:

**PRESIDENTE : Mario Ninaquispe Soto**

**SECRETARIO : Patricia Ponce Tello**

**VOCAL : Karina Madrid Gomez**

Con la finalidad de llevar a cabo el acto académico de sustentación de tesis de la estudiante: **JENNY QUISPE PACOTAYPE**, de la Escuela de Posgrado, quien sustenta la tesis titulada “**CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN LOS DOCENTES DE LA I.E NACIONES UNIDAS HUAROCHIRI-2025**”, para optar por el grado académico de Maestro en Docencia Universitaria y Gestión Educativa, bajo la modalidad de tesis.

Luego, de haber absuelto las preguntas que fueron formuladas por los Miembros del Jurado, se llegó al siguiente resultado:

Aprobado por :  Unanimidad  Mayoría  
 Con observación  Sin observación

Mención :  Excelente  Muy bueno  Bueno  Regular

Desaprobado por :  Unanimidad  Mayoría

### Observaciones:

- Actualizar las bases teóricas (máximo 5 años de antigüedad)
- Mejorar la parte interpretativa de los resultados, indicando con precisión a que se refiere cada hallazgo
- Se recomienda incluir, en anexos, la autorización de uso de datos debidamente firmado por el representante de la institución

- Mejorar las citas en formato APA.

En conformidad a lo actuado firmamos al pie.



PRESIDENTE



SECRETARIO



VOCAL

## **DEDICATORIA**

Agradecer en primer lugar a Dios, por la oportunidad que me brinda en estos tiempos de hacer una maestría y por las fuerzas que me da para alcanzar mis metas.

A mi esposo, por su respaldo absoluto, por motivarme en todo este proceso.

A mis padres quien es mi motivación para ir mejorando y pueda cumplir mis metas.

A mis hijos son mi fuerza y mi anhelo para lograr mis objetivos sabiendo que todo es para ellos.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, agradecer a Dios por ayudarme a lo largo de todo este recorrido y protegerme en todo este tiempo. Para mis preciosos hijos Lina, Leo y Adrián ustedes son mi principal fuente de motivación y fuerza impulsadora detrás para lograr cada sueño. Asimismo, a mis padres, por su infinita paciencia, cada abrazo reconfortante y cada lección sobre lo que realmente significa perseverar.

Este logro dedico a mi mamá que siempre estuvo ahí con sus palabras de ánimos, mi papa en el aspecto económico y su amor incondicional, los sacrificios que han hecho en todo este proceso y la fe inquebrantable que siempre han tenido en mí, ha sido la base para llegar a este momento su apoyo constante.

Finalmente, a mi amado esposo quien es mi compañero de vida, mi refugio y mi mayor aliento. Te agradezco por comprenderme, asumir la responsabilidad y confiar en mí incluso cuando dudaba de mí misma. Este logro también es tuyo.

## RESUMEN

La educación continúa siendo muy relevante en la actualidad; sin embargo, ha experimentado muchos cambios y también se enfrenta a múltiples dificultades. No todos reciben la misma calidad de educación. Hay diferencias entre escuelas públicas y privadas, y entre zonas rurales y urbanas. Es muy importante para los estudiantes, papel fundamental en relación al servicio educativo. así como el rol transformador que la educación está vinculado en las sociedades. Si además existe un ambiente laboral dentro de la I.E. que contribuya a la comunidad, se lograrán mejoras en los objetivos. El nuevo modelo educativo requiere una educación de calidad con grandes estrategias para lograr objetivos a corto plazo. Es necesario que los profesores mantengan siempre una visión de mejora. Por ello, es preciso que los profesores sean capacitados sobre las competencias, que, conforme al Currículo Nacional, deben desarrollar en sus alumnos, las dimensiones están vinculados. La tesis realizada tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre el clima institucional y calidad educativa en la I.E Naciones Unidas-2025. Se plantea desde un enfoque cuantitativo donde se busca analizar recopilar e interpretar los resultados, asimismo es básica, con un una perspectiva correlacional y un diseño transversal no experimental (no se manipulan los datos). Además, la muestra está integrada por 65 profesores del nivel: 20 profesores de nivel inicial, 20 de primaria y 25 de secundaria, la muestra en su proporción es significativa. Se aplicó la técnica del cuestionario. Se utilizaron dos encuestas adaptadas por Rosas (2021) con la escala de Likert. Para cada una de los cuestionarios, titulada clima institución y calidad educativa, fue validada en una evaluación de dos especialistas, quienes obtuvieron la fiabilidad mediante las estadísticas de Alfa de Cronbach.

Palabras Claves:

Clima Institucional, Calidad Educativa, Competencias



## ABSTRACT

Education remains highly relevant today; however, it has undergone many changes and also faces numerous challenges. Not everyone receives the same quality of education. There are differences between public and private schools, and between rural and urban areas. The educational service plays a fundamental role for students, as does the transformative role that education has in societies. If, in addition, there is a work environment within the educational institution that contributes to the community, improvements in achieving objectives will be attained. The new educational model requires quality education with robust strategies to achieve short-term goals. It is essential that teachers always maintain a vision of continuous improvement. Therefore, it is necessary that teachers be trained on the competencies that, according to the National Curriculum, they must develop in their students; these dimensions are interconnected. The general objective of this thesis is to determine the relationship between the institutional climate and educational quality at the Naciones Unidas-2025 Educational Institution. This study employs a quantitative approach, aiming to analyze, collect, and interpret the results. It is a basic research study with a correlational perspective and a non-experimental, cross-sectional design (data is not manipulated). The sample consists of 65 teachers: 20 from early childhood education, 20 from primary education, and 25 from secondary education. The sample size is statistically significant. Data was collected using a questionnaire. Two surveys, adapted by Rosas (2021) with a Likert scale, were used. Each questionnaire, titled "Institutional Climate and Educational Quality," was validated by two specialists who assessed its reliability using Cronbach's alpha.

Keywords: Institutional Climate, Educational Quality, Competencies

## INDICE

<b><i>DEDICATORIA</i></b> .....	<b><i>II</i></b>
<b><i>AGRADECIMIENTO</i></b> .....	<b><i>III</i></b>
<b><i>RESUMEN</i></b> .....	<b><i>IV</i></b>
<b><i>ABSTRACT</i></b> .....	<b><i>V</i></b>
<b><i>I. INTRODUCCION</i></b> .....	<b><i>1</i></b>
1.1 Planteamiento del Problema .....	1
1.2 Problemas de la investigación .....	2
1.2.1 Pregunta General: .....	2
1.2.2 Preguntas Específicas:.....	2
1.3 Objetivos de la Investigación .....	2
1.3.1 Objetivo General: .....	2
1.3.2 Objetivo Específicos: .....	2
1.4.1 Hipótesis General: .....	3
1.4.2 Hipótesis Específicas: .....	3
1.5.1 Justificación Teórica .....	3
1.5.2 Justificación Práctica.....	3
1.5.3 Justificación Metodológica.....	4
<b><i>II. MARCO TEÓRICO</i></b> .....	<b><i>5</i></b>
2.1 Antecedentes de la Investigación.....	5
2.1.1 Antecedentes Internacionales .....	5
2.1.3 Antecedentes Nacionales .....	7
<b><i>III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</i></b> .....	<b><i>16</i></b>
3.1 Tipo de Investigación: .....	16
3.1.1 Enfoque de Investigación: .....	16
3.1.2 Alcance de Investigación: .....	16
<b><i>IV. RESULTADOS</i></b> .....	<b><i>23</i></b>
<b><i>V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS</i></b> .....	<b><i>37</i></b>
<b><i>VI. CONCLUSIONES</i></b> .....	<b><i>40</i></b>
<b><i>VII. RECOMENDACIONES</i></b> .....	<b><i>42</i></b>
<b><i>Referencias Bibliográficas</i></b> .....	<b><i>43</i></b>
<b><i>ANEXOS</i></b> .....	<b><i>50</i></b>

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b>	<b><i>Confiabilidad de los instrumentos para la variable Clima Institucional .....</i></b>	<b>21</b>
<b>Tabla 2</b>	<b><i>Confiabilidad de los instrumentos para la variable Calidad Educativa .....</i></b>	<b>21</b>
<b>Tabla 3</b>	<b><i>Niveles de Variable Clima Institucional .....</i></b>	<b>22</b>
<b>Tabla 4</b>	<b><i>Niveles de la variable 2 Calidad Educativa .....</i></b>	<b>23</b>
<b>Tabla 5</b>	<b><i>Niveles de dimensión Motivación .....</i></b>	<b>24</b>
<b>Tabla 6</b>	<b><i>Niveles de la dimensión Dirección .....</i></b>	<b>25</b>
<b>Tabla 7</b>	<b><i>Niveles de la dimensión control .....</i></b>	<b>26</b>
<b>Tabla 8</b>	<b><i>Niveles de la dimensión eficiencia y eficacia .....</i></b>	<b>27</b>
<b>Tabla 9</b>	<b><i>Niveles de la dimensión Logro de Metas .....</i></b>	<b>28</b>
<b>Tabla 10</b>	<b><i>Prueba de N.V Gestión Administrativa .....</i></b>	<b>30</b>
<b>Tabla 11</b>	<b><i>Prueba de n.v Variable Calidad Educativa .....</i></b>	<b>30</b>
<b>Tabla 12</b>	<b><i>Prueba de Hipótesis General .....</i></b>	<b>31</b>
<b>Tabla 13</b>	<b><i>Prueba de hipótesis general .....</i></b>	<b>32</b>
<b>Tabla 14</b>	<b><i>Prueba de hipótesis especifica 1 .....</i></b>	<b>32</b>
<b>Tabla 15</b>	<b><i>Prueba de hipótesis especifica 2 .....</i></b>	<b>33</b>
<b>Tabla 16</b>	<b><i>Prueba de hipótesis especifica 3 .....</i></b>	<b>34</b>
<b>Tabla 17</b>	<b><i>Prueba de hipótesis especifica 4 .....</i></b>	<b>35</b>

## INDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1 Niveles de la Variable Clima Institucional .....</i>	<i>22</i>
<i>Figura 2 Niveles de la variable 2 Calidad Educativa .....</i>	<i>23</i>
<i>Figura 3 Niveles de dimensión Motivación .....</i>	<i>24</i>
<i>Figura 4 Niveles de dimensión Dirección .....</i>	<i>25</i>
<i>Figura 5 Niveles de dimensión Control .....</i>	<i>26</i>
<i>Figura 6 Niveles de dimensión Eficiencia y Eficacia .....</i>	<i>27</i>
<i>Figura 7 Niveles de dimensión Logro de Metas .....</i>	<i>28</i>

## I.INTRODUCCION

### 1.1 Planteamiento del Problema.

Hoy en día, estamos ante debates y dificultades enfocadas con la educación en nuestro país. La deficiente calidad de la educación a través de métodos poco dinámicos para enseñar. Problemas para comprender lo que se lee. Escaso desarrollo del pensamiento crítico. En este sentido es necesario considerar lineamientos y directrices para la comunidad educativa.

Hernández sostiene que, en el plano internacional de México, la calidad educativa no es una opción, sino un requerimiento establecido por la dinámica vital. Desafíos contemporáneos y reformas pedagógicas actuales: La educación es un instrumento poderoso que enfrenta retos significativos en términos de cobertura, calidad y equidad. Estos desafíos deben ser abordados a nivel nacional, según Hernández (2024).

Nuestro país no es la excepción, en la I.E Naciones Unidas de Huarochirí – Lima 2025, se manifiestan diversos problemas que ponen en riesgo el clima institucional: falta de motivación al personal, deficiencia en el control institucional y limitada dentro de la I.E en la Dirección académica. Se necesitan mejoras para alcanzar los objetivos marcados. Hoy en día, los problemas que ha sufrido la institución Comprometen la calidad educativa. Para conseguir los estándares de calidad requieren mucho compromiso y dedicación. En este contexto, existe un liderazgo educativo, y el director, en su rol de líder educativo, debe hacerse responsable de desarrollar actividades y alcanzar metas y alcanzar las metas establecidas

Instituciones numerosas confrontan en la actualidad retos sobre la tecnología cambió la forma de aprender, la presión de los maestros o ausencia de canales de comunicación eficaces. Estos elementos perjudican el clima dentro de la organización, transformando a la escuela en un lugar tenso que impide cualquier esfuerzo por innovar pedagógicamente o mejorar la calidad.

## **1.2 Problemas de la investigación**

### 1.2.1 Pregunta General:

¿Qué relación existe entre el clima Institucional y calidad educativa en la Institución educativa Naciones Unidas Huarochirí - Lima, 2025 ?

### 1.2.2 Preguntas Específicas:

- ¿Qué relación existe entre la motivación y calidad educativa en la I.E Naciones Unidas Huarochirí - Lima, 2025?
- ¿Qué relación existe entre la Dirección académica y calidad educativa en la I.E Naciones Unidas Huarochirí - Lima, 2025?
- ¿Qué relación existe entre la Control Institucional y calidad educativa en la .I.E Naciones Unidas Huarochirí - Lima, 2025?

## **1.3 Objetivos de la Investigación**

### 1.3.1 Objetivo General:

- Determinar la relación que existe entre el clima Institucional y calidad educativa en la I.E Naciones Unidas Huarochirí - Lima, 2025

### 1.3.2 Objetivo Específicos:

- Determinar la relación entre motivación y calidad educativa en la I.E Naciones Unidas Huarochirí - Lima, 2025
- Determinar la relación entre Dirección académica y calidad educativa en la I.E Naciones Unidas Huarochirí - Lima, 2025
- Determinar la relación entre control Institucional y calidad Educativa en la I.E Naciones Unidas Huarochirí - Lima, 2025

### 1.4 Hipótesis de la Investigación.

#### 1.4.1 Hipótesis General:

Existe relación significativa entre clima institucional y calidad educativa en la I.E Naciones Unidas Huarochirí - Lima, 2025

#### 1.4.2 Hipótesis Específicas:

- Existe relación significativa entre Motivación y calidad educativa en la I.E Naciones Unidas Huarochirí - Lima, 2025
- Existe relación significativa entre Dirección académica y calidad educativa en la I.E Naciones Unidas Huarochirí - Lima, 2025
- Existe relación significativa entre Control administrativo y calidad educativa en la I.E Naciones Unidas Huarochirí - Lima, 2025

#### 1.5.1 Justificación Teórica

El trabajo presentado está relacionado con el desenvolvimiento en el ámbito educativo del docente, así como el control administrativo. La investigación nos brindará información basada en la experiencia de la I.E Naciones Unidas, que por su importancia académica contribuirá a la formulación de otras preguntas de investigación para el desarrollo de nuevas tesis. La teoría del sistema Likert afirma que el comportamiento refleja los sentimientos humanos.

A nivel teórico, Valdez (2004), El espacio interno que se da dentro de las instituciones se conoce como clima organizacional y está vinculado con el grado de motivación que tienen sus integrantes de la organización.

#### 1.5.2 Justificación Práctica

La presente investigación tiene una justificación práctica ya que permitirá a la institución Educativa Naciones Unidas relacionar el clima y calidad educativa. Al implementar estas

estrategias, no solo se logrará tener buenos resultados, sino que también servirá como un modelo para otras instituciones que enfrenten retos similares.

Martínez (2021) indica acerca del comportamiento como reflejo cómo se siente la persona. que ocurre en cada una de ellas, centrándose en una comunicación eficaz, reflejándose en un reconocimiento del docente. Para fomentar una buena administración dentro de la institución que brinda apoyo. La calidad es esencial la educación que asegure jóvenes con una mirada distintas en el ámbito profesional, promueve la igualdad social y el avance de toda la sociedad. Díaz, (2021) indica que se necesitan seguir diversos procedimientos para alcanzar la calidad educativa, mediante de la supervisión del trabajo docente, dado que contribuye a un alto nivel de responsabilidad. compromiso, sosteniendo que el control es importante en una organización. Beneficiando tanto a la comunidad estudiantil como a la sociedad en general formando a profesionales mejor preparados.

### 1.5.3 Justificación Metodológica

La presente investigación se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivocorrelacional, ya que tiene como propósito analizar la relación existente entre el clima institucional y calidad educativa en la I.E Naciones 20955-2 objeto de estudio. Este enfoque es pertinente porque permite medir de manera objetiva las percepciones de los miembros y establecer posibles asociaciones entre ambas variables mediante el análisis estadístico.

Se opta por un diseño no experimental y transversal, debido a que las variables no serán manipuladas, sino observadas en su contexto natural en un momento determinado. Este diseño resulta adecuado porque el estudio busca describir la realidad institucional tal como se presenta, sin intervenir.

El cuestionario sobre la calidad educativa y el clima institucional fue adaptado de la tesis de Rosas (2021). La elección de esta metodología se justifica porque facilita la recolección sistemática de datos, permite el análisis estadístico para determinar el grado de relación entre las



variables y ofrece resultados objetivos que pueden servir como base para la toma de decisiones y propuestas de mejora institucional.

## II.MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes de la Investigación

#### 2.1.1 Antecedentes Internacionales

Vallejo (2024) realizó una tesis con el objetivo de optimizar los recursos en las áreas de Tecnología en el cuarto año de preparatoria, en la provincia de Los Ríos, específicamente en el cantón Ventanas. En este estudio se exploraron diversas alternativas de mejora mediante talleres y la intervención de los progenitores en el desempeño infantil de los estudiantes. Asimismo, se consideró que el bienestar cultural y psicológico de los niños durante el período escolar está estrechamente vinculado con el ambiente familiar. Al analizar las variables “rendimiento académico” y “calidad docente”, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,46 para la variable calidad, lo que indica un resultado relevante y estadísticamente significativo ( $p = 0,05$ ).

Cantos & Reyes (2020), en su investigación sobre liderazgo educativo, señalan que el 86% de los docentes afirma conocer el nuevo modelo de liderazgo educativo, mientras que el 71% manifiesta estar de acuerdo con su implementación, debido a que consideran que contribuye al fortalecimiento de la calidad educativa, fomenta la participación en la región de Cuenca, Ecuador, y promueve procesos formativos basados en principios de equidad e inclusión. Además, el 81% de los docentes indica tener conocimiento del Programa Nacional de Educación para la Democracia y el Buen Vivir. Por otra parte, el 90% considera que los estándares de gestión educativa favorecen el logro de los resultados de aprendizaje esperados en los estudiantes. Asimismo, el 68% opina que dichos estándares permiten que las instituciones educativas se acerquen a un funcionamiento óptimo y facilitan el desarrollo de sus miembros. Finalmente, el 78%

de los estudiantes cumple con los lineamientos establecidos y participa activamente en su formación integral, mostrando un compromiso constante con el mejoramiento de la calidad del sistema educativo.

Así también, podemos considerar a Arteaga (2006), quien realizó una investigación con el objetivo de establecer el nivel de alfabetización de las tecnologías de los alumnos universitarios en la ciudad italiana de Génova. Para su investigación emplearon Método cuantitativo con muestreo y diseño correlacional. de 500 estudiantes de pregrado. La relación entre el desempeño académico y el clima de la institución fue de 0,840 y posibilita así que se dé respuesta a la alternativa general de la investigación. Se concluye que las competencias digitales es elemento fundamental para el triunfo que el progreso de competencias, relación entre el desempeño académico y el clima institucional universitaria enfocados en entornos de aprendizaje virtual, se orienta a buscar estrategias de herramientas digitales.

Benegas (2021), en su estudio sobre la gestión educativa, encontró que el 45% de los docentes señaló que solo ocasionalmente utiliza estrategias de aprendizaje con estilos y procedimientos adecuados para favorecer el proceso educativo; el 35% indicó que las aplica casi siempre y el 20% afirmó hacerlo de manera permanente. Estos resultados evidencian la necesidad de que la gestión educativa, liderada por los directivos, promueva procesos de capacitación docente que permitan fortalecer las competencias pedagógicas y dotar a los profesores de herramientas útiles para mejorar su práctica educativa. Asimismo, el 60% de los docentes manifestó que únicamente en algunas ocasiones realiza intervenciones pedagógicas durante el proceso de enseñanza para facilitar el aprendizaje de los estudiantes; el 30% indicó que lo hace casi siempre y el 10% afirmó realizarlo siempre. Esto refleja la importancia de que los directivos impulsen con mayor énfasis la gestión pedagógica dentro de la institución. Por otra parte, el 50% de los docentes señaló que casi siempre elabora sus planes y programas de trabajo, mientras que el 30% afirmó hacerlo siempre y el 20% solo en algunas ocasiones. Estos resultados

evidencian la necesidad de fortalecer la gestión institucional con el objetivo de garantizar procesos educativos que contribuyan al logro de aprendizajes de calidad

Rozo (2025), realizó una investigación en cinco centros de educación en el distrito de Cercado Republica Panamá sobre las gestiones educativas y los cambios pedagógicos, con el principal determinante de involucrar a la organización, la gestión escolar y los asuntos educativos. El objetivo principal fue examinar el papel activo de los progenitores en su labor educativa y sugerir tácticas que propicien cambios. Los elementos fundamentales del involucramiento familiar fueron considerados en el ámbito doméstico. Los resultados fueron la falta de fortaleza en las actitudes en los alumnos, la insatisfacción de los padres hacia el rendimiento de los alumnos arrojando un resultado negativo. Este indicador es efectivo para conocer la percepción que tienen los educandos El análisis de la dimensión asertividad y desenvolvimiento del docente mostró un valor  $r$  de 0.42, y el nivel de significancia fue  $p=0.000$  para dicho nivel de significación ( $p$  menor a 0.05). Esto nos deja responder a la primera hipótesis de investigación: hay una relación importante entre la comunicación y el desempeño del docente., se concluye que obstáculos que impiden una participación eficaz; uno de ellos es una de ellas es la misma administración gubernamental que limita la intervención de los progenitores en ciertos aspectos de las dimensiones de la institución, y se cuenta con un largo historial de participación familiar.

### 2.1.3 Antecedentes Nacionales

Bodero (2020), respalda el principio de la gestión de la calidad educativa que propone adaptar los cursos según las necesidades de los estudiantes. Asimismo, destaca que la labor docente debe asegurar condiciones favorables para que los alumnos desarrollen actividades educativas, se preparen para la educación superior y posteriormente continúen con una formación permanente que permita alcanzar una educación de alta calidad. Aunque todos los estudiantes reciben las mismas oportunidades educativas, es necesario considerar sus

necesidades particulares; por ello, cada estudiante debe ser atendido de manera individual, tomando en cuenta su área de interés, cultura, entorno social y contexto geográfico. Evaluar las variables de investigación fueron validados por especialistas y presentaron resultados muy fiables y los datos que hemos conseguido a lo largo de la encuesta, se realizó el alfa de Cronbach y el resultado que arrojo es de 0.892. Los datos obtenidos nos señalaron que hay una correlación débil.

Molano (2021) sostiene que la implementación de una gestión educativa adecuada requiere el desarrollo de diversas etapas, entre las que destacan la planificación, la organización, la ejecución de las actividades, el seguimiento y control, así como la evaluación de los resultados. Cuando alguno de estos procesos no se aplica de manera correcta, las instituciones educativas enfrentan dificultades para alcanzar una gestión de calidad, lo que afecta de forma significativa los procesos de enseñanza y aprendizaje en este contexto, el Ministerio de Educación (2016) señala que es la entidad encargada de supervisar la calidad del servicio educativo a nivel nacional, trabajando de manera coordinada con los gobiernos regionales y locales. Para ello, se apoyan en instrumentos como el Proyecto Educativo Nacional (PEN), los Proyectos Educativos Regionales (PER) y la guía matriz para la gestión descentralizada, los cuales establecen lineamientos que se aplican durante cada año escolar. Estos documentos orientan el cumplimiento de las responsabilidades, objetivos y metas de las instituciones educativas, así como de las entidades responsables de supervisar su adecuado funcionamiento, entre ellas las Direcciones Regionales de Educación (DRE) y las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL).

Asimismo, el Ministerio de Educación (2020) señala que los gobiernos regionales tienen la responsabilidad de garantizar una adecuada gestión educativa en las instituciones. Para ello, realizan acciones de monitoreo y seguimiento a través de las Direcciones Regionales de Educación, tomando como referencia los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación y las políticas públicas educativas vigentes a nivel nacional.

Martinez (2021) se realizó con el objetivo relacionar calidad y clima institucional en la I.E El Ingeniero en Ate-vitarte. Se desarrolló a través enfoque cuantitativo, de tipo correlativadescriptiva, la población de 50 docentes de los dos niveles. Se realizó la técnica de la encuesta de 20 preguntas por cada variable. El coeficiente obtenido fue de 0. 877, Por tanto, representa el grado de correlación directa, se concluye que las variables infieren y recomienda un entorno colaborativo, una comunicación eficaz y el apoyo administrativo tienen una relación importante con un mejor rendimiento de los profesores.

Ruiz (2022), en su tesis da a conocer la percepción en los docentes hacia los alumnos en el departamento de Ayacucho. Determinando la conexión entre el rendimiento y la calidad dentro de la institución educativa Pablo Giménez 125-2, su enfoque es descriptivo con una muestra de 50 docentes de diferentes niveles. Existe una relación moderada de 0.48, significación bilateral = 0,856. Se concluye la falta de liderazgo entre diferentes áreas asignadas dentro de la institución educativo.

Riega (2023) en su tesis realizada con la finalidad del desempeño pedagógico y calidad educativa en la I.E la Merced, son factores y acciones que se han implementado durante una investigación hecha en la Provincia de la Merced, descubriendo la eficiencia en las escuelas en los directores con conductas de líderes que favorecen, La significancia fue menor que 0.05, indica un alto grado de correlación directa. Se obtuvo El coeficiente es cero. 884, por ende, indica una correlación directa y muy fuerte; la significancia fue inferior a 0.05. Se concluyó que la administración espera del equipo directivo que busque estrategias de mejora sobre el liderazgo en la provincia de San Juan.

Alves (2023) en su tesis realizada con el objetivo principal de monitoreo interno y el liderazgo de la plana docente en la I.E -ATE. La tesis es cuantitativa en una población adulta comparativa compuesta por 16 directores y 132 docentes, de la cual se encuestó a los directores y docentes se realizó las encuestas diseñadas para la investigación fueron validados; su confiabilidad se calculó utilizando la rho Spearman para reafirmar su hipótesis en la investigación, mediante el juicio de expertos. Lo que los resultados obtenidos demuestran es que en estas instituciones educativas que en estas escuelas no tienen estrategias favorables para llevar una adecuada dirección se sugiere que busquen métodos y planifiquen reuniones seguidas con toda la plana docente para buscar alternativas de mejora. Existe una relación moderada de 0.48, significación bilateral = 0,58.

Molano, A. (2021) en su tesis de maestría realizó un estudio sobre la gestión en las instituciones Superior de Colombia. El objetivo principal es satisfacción del docente y la calidad en las distintas entidades, se analizó los datos mediante estadígrafos descriptivos e inferenciales. Los resultados indicaron que el valor p era cero. 001, que tiene un coeficiente de correlación de 0 y se encuentra por debajo del umbral de significancia, que es 0.05 que señala una correlación moderada y significativa. Se concluyó debido a la ausencia por parte los directivos y el debido seguimiento en las áreas importantes, se sugiere seguir un plan de mejora.

## **2.2 Bases Teóricas.**

### **2.2.1 Clima Institucional**

Es el resultado de un conjunto de variables que se vincula con el proceso de enseñanza. Hernández (2020). Un ambiente de trabajo beneficioso no es un "lujo", es una necesidad operativa. Un docente motivado y un administrativo eficiente generan un efecto dominó que llega directamente al alumno, diariamente, a través de logros y es necesario aprovechar de un ambiente de trabajo beneficioso que contribuya al éxito de una institución.

**Productividad:**

Bedoya (2023), La productividad en educación no debe medirse solo por "cantidad de contenido", sino por la calidad de la competencia adquirida y la capacidad del alumno para seguir aprendiendo de forma autónoma.

**Dimensiones****1- Motivación:**

Martínez (2021), El impulso nace del placer por la tarea misma (el profesor que ama enseñar, el alumno que tiene curiosidad genuina). Es la más estable y duradera. El comportamiento se guía por recompensas externas (calificaciones, bonos, reconocimiento público). Es útil para metas a corto plazo, pero requiere refuerzo constante.

**Trabajo en equipo.**

Miranda (2020), En una institución educativa, la sinergia es lo que permite que el esfuerzo combinado de un director, un docente y un psicólogo logre un impacto en el alumno que ninguno de ellos podría conseguir por separado.

**Incentivos a docentes.**

Chiavenato (2020), Es fundamental que estos criterios de recompensa sean transparentes y justos; si el proceso de premiación se percibe como subjetivo o "a dedo", puede causar el efecto contrario: desmotivación y resentimiento.

**Clima laboral.**

Ramírez (2021), el clima laboral no es el edificio, sino el "aire" que se respira en él. Cuando hablas de la visión compartida, tocas el punto neurálgico: la calidad educativa solo ocurre cuando el conserje, el profesor y el director sienten que están empujando el mismo barco.

## **2- Dirección Académica.**

Hernández Sampieri (2020), no solo como un cargo jerárquico, sino como el **cerebro operativo y estratégico** de la institución educativa. En el nivel universitario, esta importancia se multiplica porque la Dirección es el puente entre la visión institucional y la realidad del aula de las asignaturas, la administración de los planes de estudio la gestión de los currículos, el apoyo a Si la motivación es el motor y el equipo es el vehículo, la **Dirección es el sistema de navegación** que asegura que no se pierda el rumbo.

### **Indicadores:**

### **Recursos didácticos:**

Benites (2021), n estudiante alcanza sus objetivos de manera eficiente cuando tiene a su disposición un recurso didáctico que le permite visualizar conceptos complejos de forma sencilla. Esto reduce la frustración y aumenta la percepción de un clima laboral y educativo saludable. (como videos, plataformas educativas y aplicaciones) o físicos (como pizarras, libros y guías) y se emplean para, enriquecer la enseñanza, hacerla más dinámica y ayudar a los estudiantes a comprender y rete.Podemos definirlos como cualquier material, dispositivo o entorno que se elabora o se utiliza con la intención de facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

### **Control:**

Montalvo (2020) sostienen que una función administrativa consiste en monitorear, supervisar y evaluar las actividades de una organización o proyecto para garantizar que los objetivos fijados se estén alcanzando. Planificación, Organización, Dirección y Control. ¿Te gustaría que desarrollemos una matriz de indicadores (KPIs) para evaluar alguna de estas áreas en tu institución? En el marco de la gestión educativa que hemos venido construyendo, el Control es la fase final (y a la vez inicial) del proceso administrativo.

### **Recursos materiales de actualización:**



Los recursos materiales de actualización dirigidos a los docentes constituyen un elemento fundamental para garantizar prácticas pedagógicas innovadoras y pertinentes.

### **3- Control Institucional.**

#### **Trabajo en equipo.**

Creswell (2020), El trabajo en equipo se define como un proceso dinámico donde un conjunto de individuos coopera mediante la distribución estratégica de responsabilidades, integrando habilidades y conocimientos para alcanzar objetivos comunes. Esta sinergia permite que los resultados obtenidos sean superiores a la simple suma de los esfuerzos individuales. En el contexto educativo, el trabajo en equipo es el motor que transforma el esfuerzo aislado del docente en una gestión institucional de excelencia, siempre que exista una planificación y seguimiento adecuados.

#### **Monitoreo de los docentes:**

Sánchez (2020), Mientras los docentes mantienen una calidad educativa alta de forma individual, la carencia de una planificación estratégica y un seguimiento efectivo (evidenciado en los bajos niveles de control y dirección) impide la consolidación de un verdadero trabajo en equipo. En consecuencia, la institución no alcanza la excelencia, no por falta de capacidad técnica de sus miembros, sino por la ausencia de un sistema que coordine esos esfuerzos hacia un objetivo compartido.

#### **Educación de calidad.**

La educación de calidad trasciende la mera transmisión de conocimientos; es el vehículo para que el estudiante desarrolle competencias y valores que le permitan aportar positivamente a la sociedad. para que esta calidad sea efectiva, requiere de una estructura organizacional que soporte el trabajo en equipo y la eficiencia administrativa

### **4- Eficiencia y eficacia**

Urday (2021), Ser eficiente pero no eficaz es como ser un experto pedaleando en una bicicleta estática: te mueves con una técnica perfecta y gastas poca energía, pero no llegas a ningún lado. La efectividad, en contraste, se refiere a la habilidad de conseguir la finalidad empleando el menor número posible de recursos y el tiempo mínimo y esfuerzo necesario, optimizando así el procedimiento. En síntesis: ser efectivo implica realizar acciones de forma adecuada, mientras que ser eficiente significa hacer las tareas de la manera más Indicadores.

### **Medición de la eficiencia en los docentes.**

Hernández Sampieri (2020), Lo que describes apunta a una visión métrica y operativa de la labor docente. En este contexto, la medición de la **eficiencia** no solo evalúa si el profesor "hizo su trabajo", sino cómo gestionó su "caja de herramientas" pedagógica para maximizar el aprendizaje sin desperdiciar recursos (tiempo de clase, materiales o energía del estudiante).

### **Satisfacción personal:**

Lo que planteas es una visión muy humana y actualizada de la gestión educativa. Según la referencia de **Pérez (2023)** que mencionas, la satisfacción deja de ser un "dato blando" para convertirse en el termómetro de la calidad educativa.

### **Resultados obtenidos:**

A diferencia de una fábrica (donde el resultado es un objeto), en educación el resultado es un sujeto. El desarrollo personal es quizás el objetivo más difícil de medir con números, pero es el que garantiza la sostenibilidad del aprendizaje a largo plazo.

### **5- Logro de Metas.**

El tiempo es el recurso más crítico en la educación. La eficiencia docente se mide, en gran parte, por cómo se logran los aprendizajes dentro del calendario escolar.

### **Nivel de cumplimientos.**

Mendoza (2022) es el indicador final que cierra tu modelo. Si la eficacia es el "qué" y la eficiencia es el "cómo", el nivel de cumplimiento es la evidencia métrica de que ambos ocurrieron dentro del marco de tiempo y con la calidad esperada.

### **Liderazgo e iniciativa.**

Un líder en el ámbito educativo no es solo quien ostenta un cargo, sino quien posee la habilidad de influencia para transformar un grupo de individuos con "distintas formas de aprender" en un equipo cohesionado. Un líder en el ámbito educativo no es solo quien ostenta un cargo, sino quien posee la habilidad de influencia para transformar un grupo de individuos con "distintas formas de aprender" en un equipo cohesionado. No solo propone soluciones, sino que tiene la "determinación para superar obstáculos". Esto implica que el líder acepta la posibilidad del error como parte del proceso de aprendizaje.

### **Estrategias.**

Echevarría (2020), Como bien señalas, la estrategia es el pegamento que une la eficiencia (recursos) con la efectividad (objetivos). Sin una estrategia clara, los esfuerzos se dispersan. Ayuda al docente a priorizar qué contenidos son vitales cuando el tiempo es escaso.

### **Calidad Educativa.**

No es un elemento aislado, sino el **resultado sistémico** de que todas esas piezas engranen correctamente. Si lo visualizamos como un edificio, las estrategias y normativas son los cimientos, el liderazgo es la estructura que sostiene el peso, y el bienestar es el ambiente que lo hace habitable.

### **Incentivar una mejora sistemática educativa.**

La Calidad Educativa es un proceso dinámico que requiere de una estrategia integral para mitigar riesgos y optimizar recursos, un liderazgo que inspire la colaboración entre todos los

actores sociales y una evaluación constante que permita transformar los hallazgos en innovación, garantizando así el bienestar y el cumplimiento de metas en un mundo en constante cambio.

Mirete (2021) Esta última pieza añade el componente de transformación Digital a tu modelo. Al integrar las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación), el concepto de eficiencia que discutimos al principio se potencia exponencialmente, ya que la tecnología es el multiplicador de recursos por excelencia.

### **III.METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1 Tipo de Investigación:**

Es una investigación básica es aquella, en la que se recopila información, no existen cambios o manipulación de las variables ni de la población - muestra. Según Chiavenato (2021) indica que la investigación básica implica la recopilación de datos. Donde la persona no puede manipular intencionalmente las variables.

##### **3.1.1 Enfoque de Investigación:**

Este presente estudio es cuantitativo. En un enfoque cuantitativo se busca recopilar información transformada en datos numéricos con los cuales serán procesados y los resultados estadísticos (software) será analizados por los investigadores. Según Tamayo (2020) se define como la comprobación de las teorías que existen a partir de la hipótesis. Señala que es la verificación de las proposiciones planteadas.

##### **3.1.2 Alcance de Investigación:**

La presente investigación tiene un alcance correlacional, procura establecer y determinar cómo se interrelacionan las variables de estudio. Según Rojas (2021), la investigación correlacional es el primer paso de causa y efecto entre ambas variables describe la relación no implica casualidad.

### 3.1.3 Diseño o Método de Investigación:

El diseño empleado es no experimental. En este diseño no existe la manipulación de variables, se busca resultados en su estado original. Hernández Sampieri (2018), señala que el diseño no experimental transversal es donde se recopilan datos en un solo momento. Al referirnos al corte transversal es cuando se puede observar un fenómeno o población en un momento determinado. Su objetivo es describir las variables.

### Diseño Descriptivo-Correlacional (esquema)

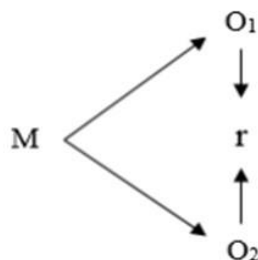
Donde:

M = Muestra

O1 = Observación de la V1 O2 =

Observación de la V2 r =

Correlación entre ambas variables.



### 3.1.4. Técnica:

La técnica empleada será la encuesta. La encuesta es un prototipo de recolección La recopilación de datos es parte integral de la investigación básica. con la naturaleza de la evaluación, tratando de obtener datos para determinar cada una de las variables; sirve como base para la investigación

### 3.1.5. Instrumentos:

Es la herramienta que ha sido empleado para la presente investigación. Se trata de un instrumento que sirve para recolectar y examinar datos durante el procedimiento de investigación. Algunos ejemplos de herramientas de investigación: cuestionarios, escalas de medición, tablas comparativas, formularios de entrevista estructurados, pruebas estandarizadas. Según Hernández (2021) señala que los instrumentos son métodos usados para recopilar información durante un proceso de investigación. Son importantes para analizar e interpretar. En este caso,

se emplea un cuestionario virtual, de 34 ítems, dividido en dos partes. La primera sección para la Variable 1 (V1), compuesto por 19 ítems y la segunda variable (V2), compuesta por 15 ítems. El instrumento ha sido es adaptado del trabajo realizado por Rosas (2021) y será aplicado a los docentes de la I.E. Naciones Unidas, Huarochirí -2025. El instrumento de medición cuenta con escala de Likert, cinco categorías: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

## **Diseño Muestral**

### **3.2.1. Población**

La población está constituida por 78 docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la de la I.E Naciones Unidas- Huarochirí. Asimismo, Arias (2006) sostiene que la población es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación.

### **3.2.2 Muestreo:**

Se trabajará solo con 65 docentes de la Institución Educativa I.E Naciones Unidas- Huarochiri, dadas las condiciones especiales como los diferentes horarios de cada docente. Considerando un muestreo no probabilístico por conveniencia. Tamayo (2018) define el muestreo como un proceso en el que se conoce la probabilidad que tiene cada elemento de integrar la muestra.

### **3.2.3. Muestra**

La muestra está compuesta por 65 docentes de los cuales 20 pertenecen al nivel inicial, 20 al nivel primario y 25 al nivel secundario. Todos ellos de la institución educativa Naciones Unidas 20955-2- Huarochirí, es muestra no probabilística (porque no se trabajó con todos docentes).

---

*Unidad de muestra*

---

INSTITUCION	POBLACION
UNIDAD DE ESTUDIO	EBR
Inicial	20
Primaria	20
Secundaria	25
<b>TOTAL MUESTRA</b>	65

---

*Fuente: Docentes de la I.E Naciones Unidas Huarochiri-2025*

**Anexo 2: Matriz de Operacionalización****Título: Clima Institucional y Calidad Educativa en la Institución Educativa Naciones Unidas-2025**

Variable	Tipo de Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Valor Final
<b>CLIMA INSTITUCIONAL</b>	Cuantitativo	Según Ruiz (2020) es el clima institucional se origina en la administración, y se necesita una investigación educativa para reforzar sus características. Estas particularidades evidencian una transformación a lo largo del tiempo, en los modelos educativos administrativos dentro de las entidades educativas.	Según Chiavenato (2015) sustenta la importancia y los procesos en una gestión educativa el clima institucional como punto clave, así como la motivación, dirección y control.  En base a las dimensiones mencionadas el recojo de información para el análisis de la investigación se realizará mediante encuestas en escala de Likert	1.- Motivación	1.-trabajo en Equipo 2.- Incentivo a los docentes 3.- Clima laboral	1,2,3,4,5,6,7	<b>Escala de Likert</b>  ✓ Nunca=1 ✓ Casi Nunca=2 ✓ A veces=3 ✓ Casi siempre =4 ✓ Siempre=5
				2.-Dirección Académica	4.- recursos didácticos 5.- Control 6.- recursos materiales, actualización	8,9,10,11,12,13	
				3.- Control Institucional.	7.-Trabajo en equipo 8.- Monitoreo a los docentes 9.- Calidad educativa	14,15,16,17,18,19	
	Cuantitativo	Arjona (2022) señala la importancia de la calidad educativa y los procesos que	Rojas (2018) señala en su investigación realizada por el Instituto que comprende en 3 dimensiones: eficacia y	4.-Eficiencia y eficacia	1.- Medir la eficiencia en los docentes 2.- satisfacción personal. 3.-	20,21,22,23,24	✓ Nunca=1 ✓ Casi Nunca=2



<b>CALIDAD EDUCATIVA</b>		<p>integran para un buen resultado de asegurándose el alto nivel de educación donde estos procesos se ajustan a las metas y objetivos a través de cada estrategia.</p>	<p>eficiencia, logros de metas y Educación de calidad. En base a las dimensiones mencionadas el recojo de información para el análisis de la investigación se realizará .</p>		Resultados obtenidos.		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ A veces=3</li> <li>✓ Casi siempre =4</li> <li>✓ Siempre=5</li> </ul>
				5.-Logro de Metas	<p>1.- Nivel de cumplimientos</p> <p>2.Liderazgo e iniciativa</p> <p>3.-Estrategias</p>	25.26.27.28.29	
				6.-Educacion d e calidad.	<p>1.-Habilidades 2.- incentivar una mejora del sistema educativo.</p> <p>3.-recursos tecnológicos</p>	30,31,32,33,34	

### 3.2.4 Procesamiento de Datos.

El tratamiento de información de estos instrumentos se desarrolló en varias etapas. Luego del debido desarrollo y presentación de instrumentos, se obtuvieron los permisos necesarios de la institución Educativa Naciones Unidas del distrito de Huarochirí y se informó a los participantes sobre los objetivos y procedimientos del estudio, asegurando el cumplimiento de los principios éticos de Universidad de Desarrollo Andino (UDEA).

Se realizó la recopilación de datos recopilando el cuestionario aplicado. Posteriormente. Se realizó un análisis de los datos cuantitativos. estadísticamente utilizando herramientas como SPSS. Se emplearon pruebas estadísticas, así como tablas y gráficos,

### 3.2.5 Aspectos Éticos:

**Principio ético de justicia:** Se basa directamente en el respeto de los derechos humanos, teniendo en cuenta que la educación es lo más importante en la actualidad eso abarca muchos aspectos, como éticos e institucionales. Los beneficios que esta investigación puede brindar a las personas encargadas de la institución.

**Principio ético de beneficencia:** Se actúa directamente para el beneficio tanto de los docentes como estudiantes, directamente a la mejora de la infraestructura a nivel de institucional, a nivel de docentes, capacitaciones constantes como talleres.

**Principio ético de autonomía:** Se enseña a los estudiantes a ser autónomos dándole la capacidad de planificar su propio proceso de aprendizaje, cada individuo tiene la libertad de tomar decisiones

## IV.RESULTADOS

Los resultados del estudio se obtuvieron a través de una encuesta con cuestionario que se aplicó en la institución educativa correspondiente., inicial, primaria y secundaria del distrito Huarochirí; departamento de Lima, el cuestionario está directamente enfocada para la investigación y para mostrar los resultados a través del spsss2.

### 4.1 Confiabilidad de instrumentos

Tabla 1 *Confiabilidad de los instrumentos para la variable Clima Institucional*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,888	19

Interpretación: El coeficiente Alfa de Cronbach aplicado a los ítems del instrumento, se calculó a través del software SPSS y su resultado es de 0,888, según la interpretación de Oviedo& Campo (2005) tiene una “confiabilidad aceptable” porque se encuentra en el rango de 0.70-0.90’, Por tanto, se concluye que la consistencia interna del instrumento utilizado es aceptable y procede su aplicación.

Tabla 2 *Confiabilidad de los instrumentos para la variable Calidad Educativa*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	15

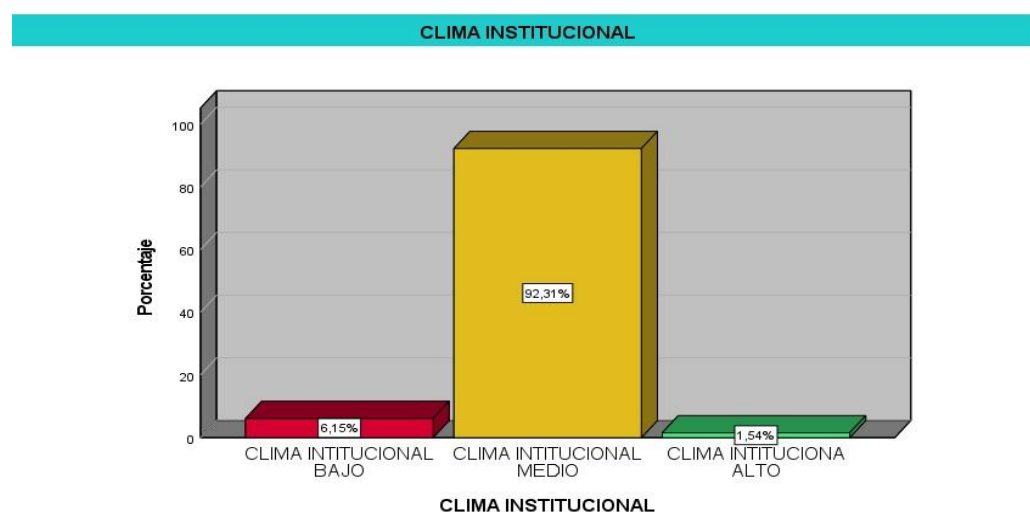
Interpretación: El coeficiente Alfa de Cronbach aplicado a los ítems del instrumento, se calculó a través del software SPSS y su resultado es de 0,913, según la interpretación de Ruiz(2002) tiene una “confiabilidad muy alta” porque se encuentra en el rango de 0.81 -1.00’, Por

tanto, se concluye que la consistencia interna del instrumento utilizado es aceptable y procede su aplicación.

#### 4.2. Análisis y Resultados descriptivos

Tabla 3 *Niveles de Variable Clima Institucional*

<b>CLIMA INSTITUC</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Bajo</b>	4	6,2	6,2%	6,2
<b>Medio</b>	60	92,3	92,3%	98,5
<b>Alto</b>	1	1,5	1,5%	100,0
Válido Total	65	100,0	100,0%	



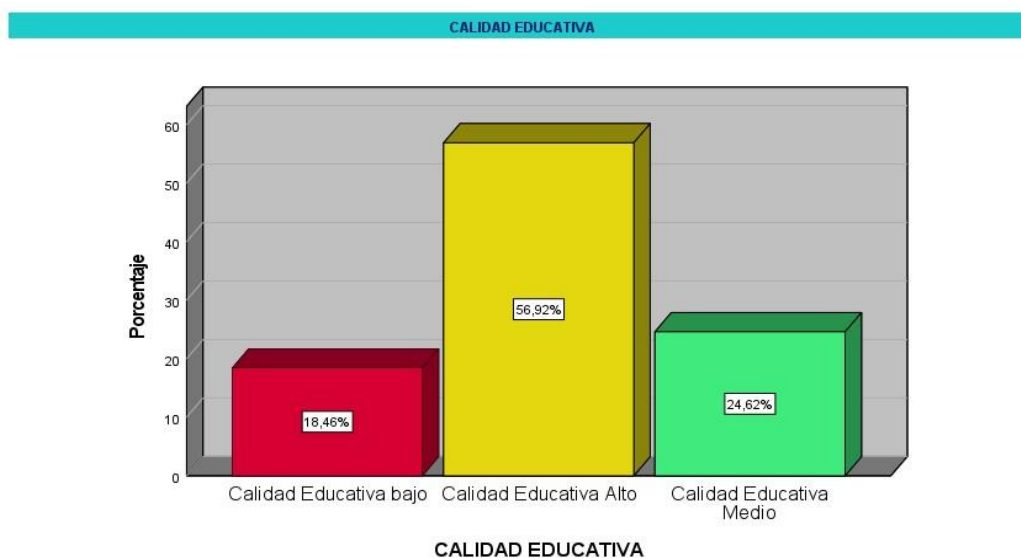
**Figura 1** *Niveles de la Variable Clima Institucional*

**Interpretación:** La tabla N°3 y la figura 1 se muestra La distribución de los niveles de clima institucional de los docentes de la Institución Educativa Naciones Unidas Huarochirí - Lima, 2025. Los encuestados señalan que el nivel El 92,31% de los docentes ubica el clima institucional en un nivel intermedio. Esto sugiere que, si bien la institución funciona, existen deficiencias en factores como la comunicación, el liderazgo o el reconocimiento profesional. Como bien mencionas, este grupo es el que justifica la implementación urgente de un plan de mejora laboral.

Tabla 4 Niveles de la variable 2 Calidad Educativa

LIDAD EDU				
	Frecuenc	Porcenta	Porcentaje	Porcentaje
	ia	je	válido	acumulado
Calidad Educativa				
Bajo	12	18,5	18,5	18,5
Calidad Educativa Alto				
Calidad Educativa	37	56,9	56,9	75,4
Medio	16	24,6	24,6	100,0
Válid				
o Total	65	100,0	100,0	

Figura 2 Niveles de la variable 2 Calidad Educativa



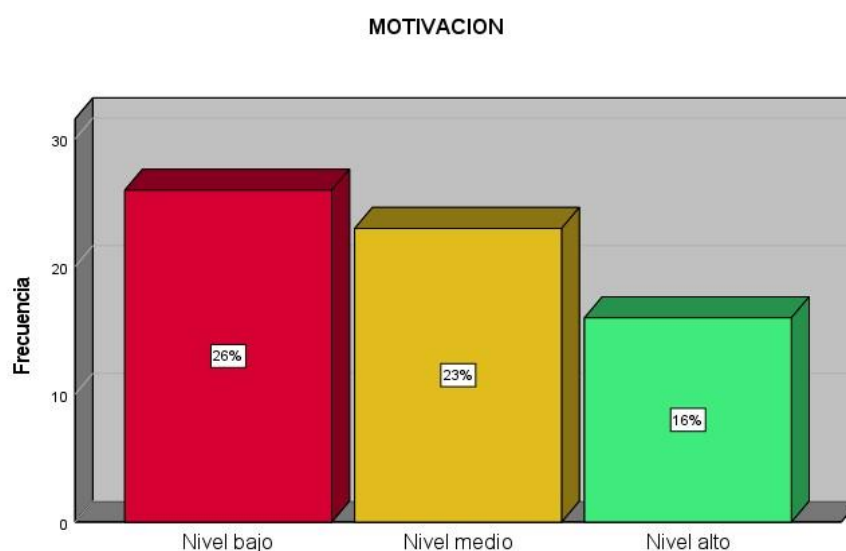
**Interpretación:** La tabla 4 y la figura 2 permite apreciar la percepción de los docentes a través de los niveles en porcentaje de la calidad educativa en los docentes, se observa que, el **59,62%** considera que la calidad educativa es alta. Esto indica que los docentes confían en su capacidad pedagógica y en los procesos de aprendizaje, mientras que el 24,62% y por último el 18,46% en un nivel bajo, lo que sugiere que aún existe un margen de mejora en los estándares de enseñanza y recursos académicos de la institución.

Tabla 5 Niveles de dimensión Motivación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	26	23	40,0	35,4
Nivel medio				
Nivel alto	16		24,6	24,6
Total	65		100,0	100,0

Válido

Figura 3 Niveles de dimensión Motivación

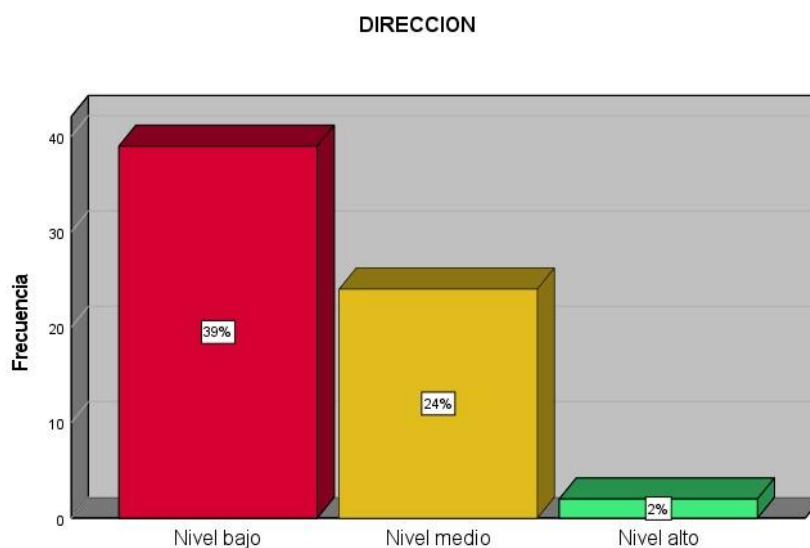


**Interpretación:** La tabla 5 y la figura 3 revelan los resultados de la motivación en los profesores de la Institución Educativa Naciones Unidas -Huarochirí - Lima, 2025 los cuales, si bien un 26% de motivación alta, la calidad educativa (que hoy es buena) podría empezar a decaer por simple cansancio del personal. Asimismo, un **23%** en nivel medio y un **16%** en nivel bajo confirma que existe una brecha motivacional que afecta el clima organizacional. Por lo tanto, se concluye que la motivación infiere de forma directa y significativa en el compromiso docente, siendo necesario fortalecer los incentivos no monetarios y el reconocimiento profesional.

Tabla 6 Niveles de la dimensión Dirección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	39	60,0	60,0	60,0
	Nivel medio	24	36,9	36,9	96,9
	Nivel alto	2	3,1	3,1	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

**Figura 4 Niveles de dimensión Dirección**



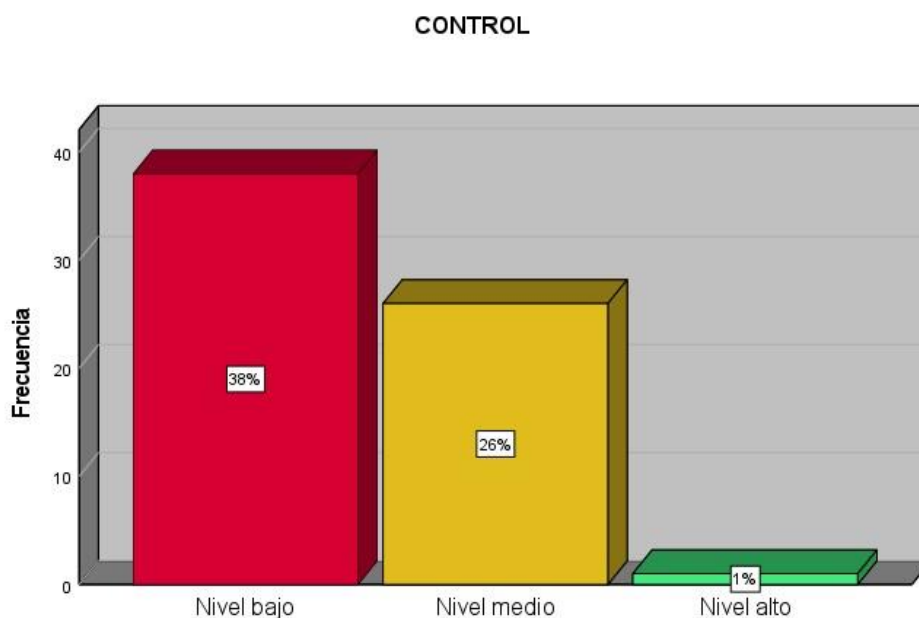
**Interpretacion:** La tabla 6 y la figura 4 muestran los resultados de los niveles de la Dirección en los docentes de la Institución Educativa Naciones Unidas -Huarochirí - Lima, 2025 los cuales muestran que el 39% nivel Bajo, consideran que la dirección dentro de la institución no se ha manejado correctamente, asimismo un 24% nivel medio y seguidamente **2%** que la considera de nivel alto. Se concluye que existe una desconexión entre la gestión administrativa y las necesidades pedagógicas, lo cual es el factor principal que impide que el clima institucional trascienda del nivel medio hacia la excelencia."

Tabla 7 *Niveles de la dimensión control*

	Frec	%	% válido	%acumulado
--	------	---	----------	------------

Nivel bajo	38	58,5	58,5	58,5
Nivel medio Válido	26	40,0	40,0	98,5
Nivel alto	1	1,5	1,5	100,0
Total	65	100,0	100,0	

**Figura 5 Niveles de dimensión Control**



**Interpretación:** La tabla 7 y la figura 5 muestran los resultados de los niveles del control en los docentes de la Institución Educativa Naciones Unidas -Huarochirí - Lima, 2025 los cuales muestran donde el **38%** de los docentes percibe un nivel bajo de control institucional, frente a un escaso **1%** que lo considera alto. Por tanto, se concluye que es imperativo fortalecer el sistema de control y acompañamiento pedagógico para garantizar que la calidad educativa actual sea sostenible y no dependa únicamente del voluntarismo docente dentro del plantel.

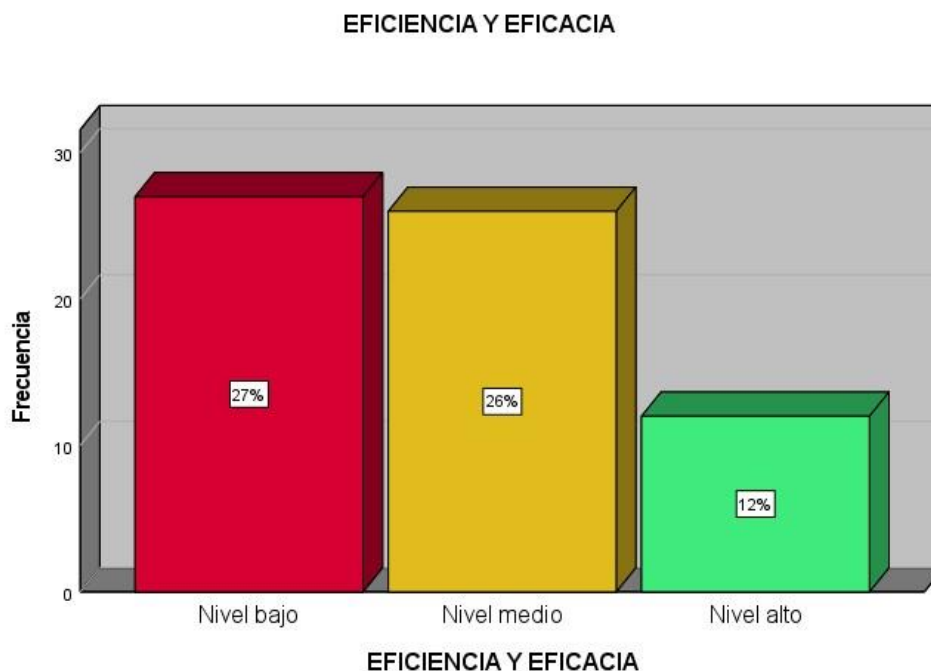
Tabla 8 *Niveles de la dimensión eficiencia y eficacia*

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
------------	------------	-------------------	----------------------



	Nivel bajo	27	41,5	41,5	41,5
Válid	Nivel medio	26	40,0	40,0	81,5
o	Nivel alto	12	18,5	18,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

**Figura 6 Niveles de dimensión Eficiencia y Eficacia**



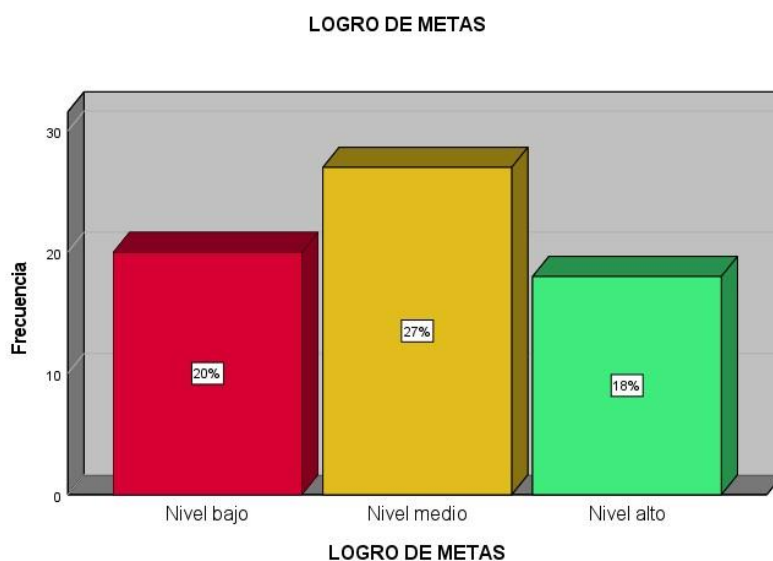
**Interpretación:** La tabla 8 y la figura 6 muestran los resultados de los niveles de la eficiencia y eficacia en los docentes de la Institución Educativa Naciones Unidas -Huarochirí – Lima, 2025, el **27%** de los docentes califica en un nivel bajo el uso de recursos y la agilidad de los procesos, mientras que solo un **12%** percibe un nivel alto de eficiencia. Estos hallazgos permiten concluir que la institución presenta una estructura burocrática lenta y desorganizada.

Los resultados educativos actuales no son gracias al sistema, sino a pesar de él. El desorden administrativo genera un desgaste que se refleja en la motivación (**solo 26% fundamental**).

Tabla 9 *Niveles de la dimensión Logro de Metas*

**LOGRO DE METAS**

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válid o	Nivel bajo	20	30,8	30,8
	Nivel medio	27	41,5	72,3
	Nivel alto	18	27,7	100,0
	Total	65	100,0	

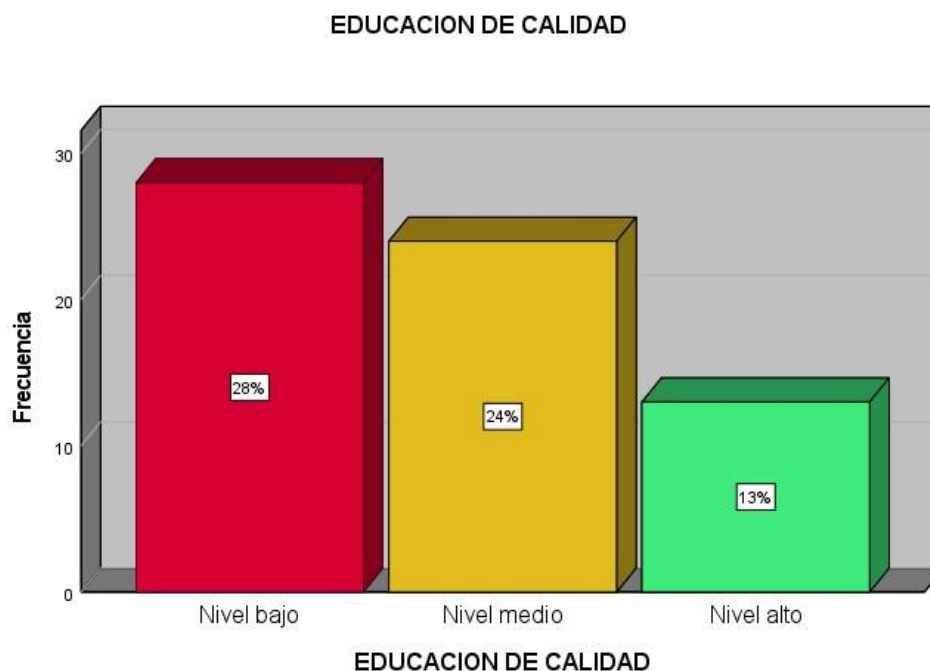
**Figura 7 Niveles de dimensión Logro de Metas**

**Interpretación:** La tabla 9 y la figura 7 muestran los resultados de los niveles de la Logro de metas en los docentes de la Institución Educativa Naciones Unidas -Huarochirí - Lima, 2025 con estos últimos datos sobre el Logro de Metas y Resultados, completas el panorama de desempeño de la I.E. Naciones Unidas. El hecho de que el nivel predominante sea el Medio (27%) y el bajo (20%) confirma que la institución se encuentra en una "zona de confort" o estancamiento operativo.

Tabla 10 *Niveles de la dimensión educación de calidad.*

**EDUCACION DE CALIDAD**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nivel bajo	28	43,1	43,1	43,1
Válido Nivel medio	24	36,9	36,9	80,0
Válido Nivel alto	13	20,0	20,0	100,0
Total	65	100,0	100,0	



**Interpretación:** El **28% en nivel bajo** indica que una parte significativa del personal está operando en "modo crisis" Con solo un **13%** en el nivel alto y un **24%** en nivel medio, queda de manifiesto que la ausencia de estándares de calidad claros vuelve las metas institucionales irrelevantes o inalcanzables Se concluye que, mientras no se definan criterios de desempeño y procesos estandarizados, la institución continuará en un estado de estancamiento operativo."

#### 4.3. Estadística Inferencial.

Tabla 11 *Prueba de Normalidad de variable Clima Institucional*

	<b>Pruebas de normalidad</b>					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk Estadístico		
	Sig.	Estadístico	gl	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA INSTITUCIONAL	,442	65	,001	,813	65	,001

**Interpretación:** Si el nivel de significancia es inferior a 0,001, se debe desechar la hipótesis nula de la prueba de normalidad. serán evaluados utilizando el coeficiente rho de Spearman.

Tabla 12 *Prueba de n.v Variable Calidad Educativa*

	<b>Pruebas de normalidad</b>					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CALIDAD EDUCATIVA	,476	65	,001*	,584	65	,001

#### **INTERPRETACION:**

El coeficiente Alfa de Cronbach aplicado a los ítems del instrumento, se calculó a través del software SPSS y su resultado es de 0,913, según la interpretación de Ruiz (2002) tiene una “confiabilidad muy alta” porque se encuentra en el rango de 0.81 -1.00’, Por tanto, Este valor garantiza que el cuestionario posee una precisión óptima para la recolección de datos y el análisis de las variables de estudio, Con una confiabilidad tan alta, cualquier plan de mejora basado en estos datos tiene un sustento científico real frente a la UGEL o la dirección de la I.E. Naciones Unidas.

### **4.3. Pruebas de Normalidad**

#### **4.3.1 Contrastación de hipótesis General**

Ha1: Existe relación entre clima institucional y calidad educativa en la Institución Educativa Naciones Unidas Huarochirí - Lima, 2025

HoO: No existe relación entre clima institucional y calidad educativa en la Institución Educativa Naciones Unidas Huarochirí - Lima, 2025

**Teniendo en cuenta:**

Tabla 13 *Prueba de Hipótesis General*

-Existe relación entre clima institucional y calidad educativa en la Institución Educativa Naciones Unidas Huarochirí - Lima, 2025

			CLIMA INSTITUCIO NAL	CALIDAD EDUCATIV A
Rho de Spearman	CLIMA INSTITUCIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,880** ,001
		Sig. (bilateral)	.	
		N	65	65
	CALIDAD EDUCATIVA	Coefficiente de correlación	,880**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	65	65

Las pruebas indican que, según las estadísticas de los coeficientes de correlación, observar los datos y dado que la muestra es mayor a 50 se tendrá en consideración la prueba de kolmogorov smirnov, así mismo se observa que las variables no siguen una distribución normal ya que el p-valor es  $< \alpha$  a partir de ello se empleara la prueba de rho de spearman para medir la correlación de variables.

**CONCLUSIÓN:** El clima Institucional se relaciona de forma directa y significativa con la calidad educativa en los docentes en la Institución educativa Naciones Unidas Huarochirí - Lima,

#### 4.3.2 Contrastación de hipótesis Especifica 1

Se considera:

Ha1: Existe relación significativa entre motivación y calidad Educativa en los docentes de la I.E Naciones Unidas Huarochiri-2025.

HoO: No Existe relación significativa entre motivación y calidad Educativa en los docentes de la I.E Naciones Unidas Huarochiri-2025.

Tabla 14 *Prueba de hipótesis específica 1*

			Motivacion_V 1	CALIDAD EDUCATIVA
Rho de Spearman	Motivacion_V1	Coeficiente de correlación	1,000	,850*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	CALIDAD EDUCATIVA	Coeficiente de correlación	,850*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

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

#### **En consideración:**

Se tiene que el p-valor es 0,000 < 0,05 con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, a partir de ellos se tiene evidencia para afirmar que existe relación entre motivación y calidad educativa asimismo presenta un coeficiente de correlación 0.850, según Hernandez-Siampieri(2018) presenta una correlación positiva muy fuerte, no puedes mejorar la calidad educativa de tu institución si primero no elevas la motivación y el clima laboral. Intentar subir la calidad exigiendo más metas sin motivar al personal solo causará más frustración.

**CONCLUSIÓN:** La motivación se relaciona de forma significativa con la calidad educativa en los docentes en la Institución educativa Naciones Unidas Huarochirí - Lima, 2025

#### **4.3.2 Contratación de hipótesis Especifica 2**

planteando:

Ha1: Existe relación significativa entre Dirección académica y calidad Educativa en los docentes de la I.E Naciones Unidas Huarochiri-2025.

HoO: No Existe relación significativa entre Dirección académica y calidad Educativa en los docentes de la I.E Naciones Unidas Huarochiri-2025.

Tabla 15 *Prueba de hipótesis específica 2*

			CONTROL	CALIDAD EDUCATIVA
Rho de Spearman	DIRECCION ACADEMICA	Coefficiente de correlación	1,000	,688
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	CALIDAD EDUCATIVA	Coefficiente de correlación	,688	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

**interpretacion:** Se tiene que el p-valor es 0,000 <0,05 con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, a partir de ellos se tiene evidencia para afirmar que existe relación entre dirección académica y calidad educativa asimismo presenta un coeficiente de correlación 0.688, según Hernandez-Siampieri(2018) presenta una correlación positiva media, eso quiere decir que la dirección académica, presenta mejoras se deben implementar cambios que transformen la percepción de una "jefatura de control" a una "gestión de servicio.

#### 4.3.3 Contrastación de hipótesis Específica 3

**planteando:**

Ha1: Existe relación entre Control institucional y calidad Educativa en los docentes de la I.E Naciones Unidas Huarochiri-2025.

HoO: No Existe relación entre Control institucional y calidad Educativa en los docentes de la I.E Naciones Unidas Huarochiri-2025.

Tabla 16 *Prueba de hipótesis específica 3*

			CONTROL	CALIDAD EDUCATIVA
Rho de Spearman	CONTROL	Coefficiente de correlación	1,000	,750
	INSTITUCIONAL	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	CALIDAD	Coefficiente de correlación	,750	1,000
	EDUCATIVA	Sig. (bilateral)	,000	.
		<u>N</u>	<u>65</u>	<u>65</u>

**Interpretación:**

Se tiene que el p-valor es 0,000 < 0,05 con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, a partir de ellos se tiene evidencia para afirmar que existe relación entre control institucional y calidad educativa asimismo presenta un coeficiente de correlación 0.750, según Hernandez-Siampieri(2018) presenta una correlación positivamente considerable, eso quiere decir que el control institucional, presenta mejoras Implementación de un sistema y estandarización de procesos y normatividad.



## V.DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

En este estudio se obtuvo un resultado fue evidenciar la relación existente entre el clima institucional y la calidad educativa en los docentes de la I. E. Naciones Unidas, Huarochirí - Lima, 2025. Se obtuvo una correlación positiva muy fuerte entre clima institucional y calidad educativa de 0,880 siendo significativa con un  $p < 0,05$  y N la cantidad de docentes. Por lo tanto, se acepta H1 y se rechaza la  $H_0$  investigación.

Herzberg (1959), sostiene si el clima institucional es bueno y el sueldo es justo, el docente **no está motivado**, solo está "no insatisfecho". La motivación solo viene de la tarea misma y el crecimiento, no de cubrir la base de la pirámide.

McClelland (1961) Sostiene que las personas tienen diferentes "perfiles motivacionales" basados en su cultura y experiencias. Algunos priorizan el Logro, otros el Poder y otros la Afiliación.

**En el objetivo específico 1**, que la motivación es fundamental dentro de la institución ya que muestran con un porcentaje 16% con un nivel bajo, eso quiere decir que los docentes consideran que no están conformes con el entorno laboral ya que no se sienten motivados. Según García (2023) afirma que la motivación es el impulso que tienen los trabajadores para ejecutar sus actividades de forma eficiente.

Sin embargo, Llanos (2022) encontró el 26% se encuentra en un nivel alto de motivación, puesto que el personal se muestra energético, son eficientes y aportan valor a la institución. Este resultado contradice a lo que se obtuvo ya que los docentes de la Institución Educativa Naciones Unidas no se sienten motivados, originando que no terminen sus labores en el tiempo establecido.

Determinar la relación entre motivación y calidad educativa mediante el cual, se obtuvo una correlación positiva muy fuerte entre motivación y calidad educativa de 0,850 siendo significativa con un  $p < 0,05$  y N la cantidad de docentes. Por lo tanto se acepta H1 y se rechaza la  $H_0$ .

**En el objetivo específico 2**, determinar la relación entre la dirección académica y calidad educativa con un porcentaje bajo con 39% nivel bajo dado que los docentes no reciben una supervisión adecuada de parte de la dirección. Según López (2023) afirma que la dirección es el conjunto denominado liderazgo que permite lograr las metas.

Asimismo, Garcia (2024) afirma que las actividades quienes no encontraron mejoras significativas, esta discrepancia podría deberse a que, en nuestra muestra, los docentes recibieron capacitación previa, variable que no fue considerada en el estudio

De forma similar, Veliz (2022) encontró que el 50% se encuentra en un nivel bajo de control administrativo dado que los docentes no cuentan con las herramientas necesarias que se requiere para lograr las metas. Este resultado concuerda con los docentes de la institución educativa no desarrollan nuevas estrategias de control que les facilite culminar con las tareas establecidas. Determinar la relación entre dirección académica y calidad educativa mediante el cual, se obtuvo una correlación positiva muy fuerte entre motivación y calidad educativa de 0,850 siendo significativa con un  $p < 0,05$  y N la cantidad de docentes. Por lo tanto, se acepta  $H_1$  y se rechaza la  $H_0$

**En el objetivo específico 3** Determinar la relación entre control Institucional y calidad Educativa en la I.E Naciones Unidas Huarochirí - Lima, 2025 con el resultado de 38% nivel bajo eso indica que dentro de la institución no se está manejando correctamente el plan de trabajo ya que no está permitiendo controlar de forma eficiente a los docentes.

Ramírez (2022), quien identifica que en las instituciones latinoamericanas el control se percibe como una amenaza nuestros resultados contradicen la tesis de Smith (2021), quien afirma que la digitalización de los procesos elimina automáticamente las brechas de control.

hobaki y Abu (2017) concluyó que el coeficiente es de 0.918, por lo tanto denota un grado de correlación muy fuerte y directa, directa, la significancia es menor que 0.05. Para Irmayani, et al. (2018) concluyó que se puede optimizar la calidad de educadores por medio de la supervisión permanente de los directores, asimismo se tiene presente que las escuelas se encuentran alineadas a la satisfacción de los residentes de la escuela interna como

externamente a través de diversas actividades que involucran a la escuela comunidad. Chiavenato (2020) la Dirección Académica tiene que implementar un control fundamentado en procesos que garanticen la eficacia administrativa, aunque priorizando el estímulo del profesor como socio estratégico.

El propósito general del estudio, es demostrar la relación entre el clima institucional y calidad educativa en los docentes de la en la I.E Naciones Unidas Huarochirí - Lima, 2025. Se obtuvo una correlación positiva muy fuerte entre motivación y calidad educativa de 0,688 siendo significativa con un  $p < 0,05$  y N la cantidad de docentes. Por lo tanto, se acepta H1 y se rechaza la  $H_0$  investigación.

**Objetivo específico general.** Su objetivo es establecer misiones y metas según Martínez (2024) indica que las alternativas de acción, priorizando las que optimizan la eficacia y eficiencia a nivel de la institución, es lo que hace efectiva la planificación.

Determinar la relación que existe entre el clima Institucional y calidad educativa en la I.E Naciones Unidas Huarochirí - Lima, 2025, se obtuvo una correlación positiva muy fuerte entre motivación y calidad educativa de 0,880 siendo significativa con un  $p < 0,05$  y N la cantidad de docentes. Por lo tanto, se acepta H1 y se rechaza la  $H_0$  investigación.

La teoría de Chiavenato (2014) quien caracteriza el gobierno como una función clave dentro del proceso administrativo, sucediendo a la planeación y organización. La efectividad pedagógica se logra únicamente mediante este equilibrio, lo que posibilita que el cumplimiento de los objetivos institucionales se convierta en una auténtica calidad educativa.

## VI.CONCLUSIONES

1.- El objetivo fue determinar la relación que existe entre el clima Institucional y calidad educativa en la I.E Naciones Unidas Huarochirí - Lima, 2025, se determino que el 92,3% se encuentra en un nivel medio, ya que las dimensiones del clima institucional son las que afectan a las variables, lo que provoca que no se sientan tan conformes en la I.E, mientras el 1,54 Resulta que 6,2% tienen un porcentaje de nivel bajo , asimismo el nivel medio con 92,3% por último el 1,5% son las más que inciden, lo que genera que los docentes no se sientan motivados para lograr las metas trazadas.

2.-Se determinó que el 92,3% se encuentra en un nivel medio, ya que las dimensiones del clima institucional son las que afectan a las variables, lo que provoca que no se sientan tan conformes en la I.E, mientras el 1,54 Resulta que 6,2% tienen un porcentaje de nivel bajo, asimismo el nivel medio con 92,3% por último el 1,5% son las más que inciden, lo que genera que los docentes no se sientan motivados para lograr las metas trazadas.

3.-Determinar la relación entre motivación y calidad educativa en la I.E Naciones Unidas Huarochirí - Lima, 2025.Se determinó un coeficiente de correlación de 0.850, presenta una correlación positiva muy fuerte, entre la motivación y calidad educativa, siendo significativa con un  $p < 0,05$  por tanto si los docentes se muestran motivados podrán lograr sus metas y podrán desempeñar bien sus funciones.

4.- Determinar la relación entre Dirección académica y calidad educativa en la I.E Naciones Unidas Huarochirí - Lima, 2025.Se determinó un coeficiente de correlación de 0.798, presenta una correlación moderada y directa, entre la dirección académica y calidad educativa, siendo significativa con un  $p < 0,05$ , por lo tanto los docentes es fundamental transitar de un modelo de "inspección" a uno de "gestión del éxito docente". quieren lograr sus metas, pero el entorno actual (clima) se los dificulta, lo que se refleja en una baja calidad percibida para ellos se requiere una reestructuración por parte de la dirección.

5.-Determinar la relación entre control institucional y calidad educativa en la I.E Naciones Unidas Huarochirí - Lima, 2025 Se determinó un coeficiente de correlación de 0.798 coeficiente Rho de Spearman de 0,688 por lo tanto denota un grado de correlación moderada y directa es decir, mientras que exista un nivel moderado de control institucional percibida por los docentes la calidad educativa también presentará un nivel moderado es necesario pasar de un enfoque de vigilancia a uno de aseguramiento de la calidad como la reingeniería del Control Administrativo, fortalecimiento del Acompañamiento Pedagógico.

## VII.RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al equipo directivo de la institución educativa Naciones Unidas-Huarochiri fomentar talleres, cursos de capacitación y trabajo en conjunto con el fin de reforzar las habilidades de sus profesores en términos de gestión y calidad educativa. Esto es importante porque la relación entre ambas variables ha quedado demostrada y brindar servicios educativos de excelencia a los estudiantes requiere trabajar a nivel de la sociedad.
2. Se recomienda que el administrador es decir el director de la I.E Naciones Unidas especifique, funciones y deberes desde el principio y pueda definir pautas de convivencia y métodos de comunicación. Desarrollando una meta compartida que sea motivadora y cuantificable Promoviendo un entorno de confianza y transparencia. Para elaborar y aplicar reglamentaciones en el control administrativo dentro de la institución, asimismo cada integrante de la comunidad La educativa tiene que organizar, planear, dirigir y supervisar los recursos existentes.
3. Fomentar la capacidad de los integrantes de la comunidad educativa en relación con los procedimientos y las técnicas que regulan la gestión y la administración de la institución. Este enfoque ayudará a alcanzar las metas educativas y, en particular, a mejorar el desempeño académico de los docentes.
4. Se propone realizar actividades de seguimiento en el plan pedagógico del docente de la institución para analizar el avance de las metas trazadas, revisar la efectividad de los resultados obtenidos.
5. Se propone utilizar herramientas de evaluación del desempeño que permitan identificar violaciones de procesos y aplicar medidas correctivas que contribuyan al logro de las metas institucionales.
6. Implementar buzones de sugerencias (físicos o digitales) y reuniones de "escucha activa" donde el objetivo no sea dictar órdenes, sino resolver nudos críticos de la convivencia.

## Referencias Bibliográficas.

Agudelo, C. (2021). *La gestión educativa basada en inteligencia emocional en la institucional de manejo educativa* [tesis de maestría de la Universidad Pedagógica Nacional] Repositorio Académico UPN.

<http://hdl.handle.net/10757/583811>

Arana, M. (2022). *Perspectivas y tendencias de gestión educativa desde la perspectiva de los directores*. [Universidad Pedagógica Nacional tesis doctoral]

Repositorio

[http://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/dtser\\_217.pdf](http://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/dtser_217.pdf)

Ayala, J. (2020). *Análisis interna y nivel de educación en Colombia Medellín*. [Tesis de Pregrado]

[http://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/dtser\\_217.pdf](http://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/dtser_217.pdf)

Benites, M. (2023) *Impacto del Clima Institucional en los docentes en Perú*. [Universidad Nacional tesis de maestría]

<https://rclimatol.eu/wp-content/uploads/2023/12/Articulo-CS23-Miguel-Atanacio.pdf>

Cabrera, A. (2007) *Las categorías de investigación en la metodología cuantitativa*,

<https://www.redalyc.org/pdf/3587/358741821004.pdf>

Chiavenato (2020), *implementación del área académico trabajando en equipo* [Universidad UPN]

[https://rrhhhumano/#:~:text=El%20modelo%20de%20Chiavenato%20\(2000,recursos%20humano](https://rrhhhumano/#:~:text=El%20modelo%20de%20Chiavenato%20(2000,recursos%20humano)

Chiavenato (2020). *Administración de recursos Humanos. Revistas Unidos 5ta edición p12.*

<https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES->

Cuevas, R. (2015). *Gestión, administración y liderazgo en el ámbito educativo. El repositorio institucional de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas* [tesis de maestría]

<http://repository.pedagogica.edu.co/handle/20.500.12209/885>

Cóndor, (2020). *Habilidades y desafíos en el liderazgo de un docente en los colegios de la zona.*

<https://www.redalyc.org/pdf/447/44722178014.pdf>

Creswell (2009) *Liderazgo responsable trabando en equipo en las escuelas de Colombia.*

<https://academia.utp.edu.co/seminario-investigacion-II/files/2017/08/INVESTIGACION-CU>

Diaz, M. (1986). *Modelos Pedagógicos. Cali en la Universidad del Valle.* [tesis pregrado]

[https://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/dtser%20\\_217](https://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/dtser%20_217)

Echevarría (2020), *Estrategias en una institución adecuada de manera virtual en una institución educativa en el Perú* [tesis pregrado]

[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-78902021000400006](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78902021000400006).

Enríquez, M. (2017). *El ambiente de trabajo y su efecto en el rendimiento de los profesores de una escuela básica ecuatoriana* <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77/76>

Hernández, M. (2014). *Metología de la Investigación. Revista México: sexta edición p54-23*

[https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_nlinks&pid=S25423088202300020000400009&lng=e](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S25423088202300020000400009&lng=e)

Kahr. (2017). *Gestión directiva y clima institucional en el ámbito escolar.* Revista Interamericana Abierta Revista Abierta Interamericana en la revista (586, p89)

<https://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC105803>



Litwin y Stringer (2007) *características principales de estrategias en la [universidad de Chiclayo]*

[https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2347/1/TL\\_DiazGavidiaDante](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2347/1/TL_DiazGavidiaDante)

López, C. (2019). *Enfoque pedagógico del amor en la práctica educativa de la educación primaria*.

Revista 1586, p. 2 [https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.11.14.280-](https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.11.14.280-294)

[294](https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.11.14.280-294)

Mendoza, T. (2022), *El liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultural*.

*Organizacional y Eficacia de las Empresas p5-A1*.

<https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/7776>

Martínez V. (2007). *Mejora de la educación y cultura en las escuelas*. Madrid: Repositorio institucional de la Universidad Complutense de Madrid (tesis de pregrado).

<https://produccioncientifica.ucm.es/documentos/661430b375a6c4140b88886f>

Mendoza (2017). *Rendimiento académico y clima organizacional en alumnos de tercero de secundaria en una institución educativa ubicada en Ventanilla*. La ciudad de Lima. [tesis para maestría]

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5ddb4107-1464-4499-835ee5e3c99cc8e9/content>

Mirete. R, (2021). *La tecnología en el siglo XXI elaborada Universidad de Rio Seco, ( P54-85 )*

<https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832327003.pdf>

Pacheco, M. (2018). *clima institucional desde la perspectiva de estudiantes y profesores: el caso de la universidad de Guayaquil universidad de Cienfuegos* [Tesis maestría] repositorio institucional.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S221836202018000](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S221836202018000)

Pérez, A. (2023). *Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes (universitarios peruanos en el distrito de Tumbes)* p12-15.

<https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/7776>

Pérez, R. (2017) *Calidad de formación profesional y gestión educativa en la facultad de educación de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco (UNSACA)*. [Universidad Nacional Mayor de San Marcos]

Peña, C. (2018). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. Revista Scientific, 3(7), 177–192.

Quintana, Y. (2018). *Gestión escolar y calidad educativa: una conexión dinámica*. *Educación y educadores, de la página 259 a la 281*. [tesis de maestría Repositorio institucional]  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6718920>

Riffo(2019) *Dirección administrativa y de calidad en las escuelas de Chorrillos*. (Revista Scientific25) pag 4 vol6.

<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.9.153-172>

Ruiz, M. (2022). *Características del clima institucional de las instituciones educativas del nivel Inicial de los distritos de Castilla de la Unidad de Gestión Educativa Local de Piura* [ Tesis para pregrado] repositorio-institucional.

[https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_nlinks&pid=S25423088202300020000400003&lng=e](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S25423088202300020000400003&lng=e)

Rozo, J. (2015). *Relación entre gestión educativa y cambio pedagógico. Una perspectiva humanista*. [tesis maestría en Educación]

<http://repository.pedagogica.edu.co/handle/20.500.12209/959>

Rosas,M. (2021). *Manejo del clima institucional y desempeño de los docentes en la institución educativa número 7044*, ubicada en el distrito de Huarmey [ tesis para maestría]

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67516>

Renzo, A. (2021). *Gestión del clima institucional y rendimiento de los profesores en la Institución Educativa N° 7044 en el distrito Huarmey* [Tesis para maestría]

[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-78902021000400006](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78902021000400006)

Rojas (2019). *Gestión pedagógica y clima institucional en la educación secundaria de Huánuco*. 2017. Revista de Ciencias Sociales y Humanas, 83–99.

<http://repository.pedagogica.edu.co/handle/20.500.12209/959>

Sánchez, M. (2016). *Procedimiento para la evaluación del desempeño del personal docente en las universidades públicas angolanas*.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-59362016000200007&lang=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362016000200007&lang=pt)

Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación en la tesis realizada por la universidad del sur* [ tesis pregrado] <https://www.academia.edu/download/38911499/Sampieri.pdf>

## **ENCUESTA A DOCENTES**

### **Cuestionario escala de medición: Clima Institucional**

Estimado participante Este cuestionario se realiza con la finalidad de recopilar información sobre el clima institucional, en ese sentido, es importante que lea con detenimiento cada pregunta y responda, de acuerdo con su experiencia, con claridad y seriedad.

Indicaciones: De acuerdo con el ítem que evalúa la gestión institucional, marca con una (X) en la columna que más se adecue a su respuesta según el nivel de satisfacción: Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Nº	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSION : MOTIVACION</b>						
1	La institución Educativa impulsa a los docentes a trabajar en equipo.					
2	La institución Educativa ofrece un clima laboral adecuado.					
3	La institución Educativa reconoce tus logros.					
4	La I.E realiza incentivos a los docentes que cumplen sus metas.					
5	Se reconoce formalmente la labor positiva de los docentes					
6	La institución Educativa te ofrece retos y oportunidades a seguir mejorando.					
7	El órgano directivo valora adecuadamente su trabajo.					
<b>DIMENSION: DIRECCION</b>						
8	La institución educativa brinda soporte pedagógico, promueve la innovación, la especialización y actualización del personal docente.					
9	El (PCI), orienta la implementación de intervenciones pedagógicas para el aprendizaje de los niños.					
10	La institución educativa implementa estrategias de trabajo colaborativo con la comunidad.					
11	La institución educativa promueve el desarrollo de capacidades del personal de apoyo y/o administrativo para su mejor desempeño en el soporte institucional.					
12	Es adecuada las estrategias que utiliza para motivar y empoderar al equipo.					
13	La institución educativa gestiona recursos materiales para potenciar el desarrollo, facilitar el logro de los aprendizajes y la formación integral.					
<b>DIMENSION: CONTROL INSTITUCIONAL</b>						
14	La institución educativa da a conocer a la plana docente sobre las Normas del control interno.					
15	La institución educativa supervisa el control interno de los docentes.					
16	La institución educativa implementa estrategias para evaluar el desempeño del docente.					
17	El modelo de control interno de la Institución Educativa es efectivo.					
18	La institución educativa trabaja de manera organizada con las familias, desarrollando estrategias colaborativas					
19	La institución educativa monitorea y evalúa el desarrollo y desempeño de los niños, respecto a las competencias y estándares de aprendizaje.					

Adaptado por Rosas (2021). Gestión y calidad Educativa en la I.E 1237 Ate, 2021

## ENCUESTA A DOCENTES

### Questionario

escala de medición: Calidad Educativa

Estimado participante Este cuestionario se realiza con la finalidad de recopilar información sobre el clima institucional, en ese sentido, es importante que lea con detenimiento cada pregunta y responda, de acuerdo con su experiencia, con claridad y seriedad.

Indicaciones: De acuerdo con el ítem que evalúa la gestión institucional, marca con una (X) en la columna que más se adecue a su respuesta según el nivel de satisfacción: Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

N°	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSION : EFICACIA Y EFICIENCIA</b>						
20	Se utilizan los medios disponibles para lograr los objetivos educacionales en los estudiantes					
21	Se percibe una filosofía de gestión establecida en su institución educativa.					
22	Se evidencia la publicación de la misión y visión institucional.					
23	Los docentes reformulan sus estrategias de enseñanza para hacerlas más efectivas.					
24	Los docentes poseen las herramientas metodológicas para ejecutar una investigación					
<b>DIMENSION : LOGRO DE METAS</b>						
25	En la institución, las funciones están claramente definidas.					
26	En esta institución se tiene claro quién es mi jefe inmediato y toma las decisiones.					
27	La gestión institucional del equipo directivo está acorde con las necesidades de la Institución Educativa.					
28	Los coordinares confían en el trabajo de los docentes					
29	Durante las clases los docentes prefieren avanzar la asignatura que promover la participación de los alumnos en el aprendizaje.					
<b>DIMENSION: EDUCACION DE CALIDAD</b>						
30	El personal docente de la I. E. es eficiente en el cumplimiento de su función.					
31	El docente prevé los recursos necesarios para el desarrollo eficiente de la clase.					
32	La educación impartida en la Institución Educativa cubre las expectativas de los padres de familia					
33	El alumnado se siente satisfecho con la educación impartida en la Institución educativa					
34	El equipo directivo utiliza adecuadamente los recursos económicos de la I.E					

Adaptado por Rosas (2021). Gestión y calidad Educativa en la I.E 1237 Ate, 2021

## ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia: Clima Institucional y calidad educativa en la I.E Naciones

Pregunta General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables / Dimensiones	Metodología	Población
¿Qué relación existe entre el clima Institucional y calidad Educativa en la IE Naciones Unidas - 2025?	Determinar la relación que existe entre el clima Institucional y calidad educativa en la IE Naciones Unidas- 2025.	Existe relación entre clima Institucional y calidad educativa en la Institución Educativa Naciones Unidas-2025.			
<b>Preguntas Específicas</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>	Variable 1: Clima institucional *Motivación *Dirección académica *control institucional	Enfoque ● Cuantitativo Alcance ● Correlacional Diseño ● No experimental - transversal Técnica ● Encuesta Instrumento ● Cuestionario	Población ● docentes de la institución educativa Naciones Unidas 78 profesores de primaria, primaria y secundaria. Muestreo ● Probabilístico, tipo aleatorio simple Muestra ● 65
*¿Qué relación existe entre la Motivación y calidad educativa en la IE Naciones Unidas- 2025?	1.- ¿Determinar la relación que existe entre Motivación y calidad educativa en la IE Naciones Unidas- 2025	Existe relación entre la motivación y calidad educativa en la IE Naciones Unidas- 2025.			
*¿Qué relación existe entre la dirección académica y calidad educativa en la I.E Naciones Unidas- 2025?	2.- ¿Determinar la relación que existe entre Dirección académica y calidad educativa en la IE Naciones Unidas- 2025	Existe relación entre La dirección y calidad educativa en la IE Naciones Unidas- 2025.	Variable 2: Calidad Educativa *Eficacia y Eficiencia. *Logro de Metas. *Educación de Calidad.		
*¿Qué relación existe entre el Control institucional y la calidad educativa en la I.E Naciones Unidas 2025?	3.- ¿Determinar la relación que existe entre control institucional y calidad Educativa en la IE N.U 2025	Existe relación entre el control y calidad educativa en la IE Naciones Unidas- 2025			

## CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN INVESTIGACIÓN

Usted ha sido elegido para poder participar en una investigación con el propósito de determinar la relación entre el clima Institucional y calidad Educativa en los docentes de la I.E Naciones Unidas-Huarochiri-2025

1. La actividad consiste en responder al cuestionario presentado por el investigador.
2. El material recopilado será de uso exclusivo para fines de investigación, por tanto, la información sensible que permita la identificación del entrevistado no será divulgada a terceros o puesta a libre disposición.

Declaro:

- Haber sido informado (a) sobre la finalidad de la información recopilada y mi forma de participación en la investigación.
- Estar satisfecho (a) con la información proporcionada por los investigadores y haber despejado dudas existentes.
- Brindar mi AUTORIZACIÓN para la recopilación de información además de conocer la posibilidad de REVOCAR el consentimiento dado, en cualquier momento sin necesidad de explicación alguna.

Nombre: Judith Gallardo Alvarez

Fecha: 26 - 11 - 2025

Firma:



## CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN INVESTIGACIÓN

Usted ha sido elegido para poder participar en una investigación con el propósito de determinar la relación entre clima Institucional y calidad Educativa en los docentes de la I.E Naciones Unidas- Huarochiri-2025.

1. La actividad consiste en responder al cuestionario presentado por el investigador.
2. El material recopilado será de uso exclusivo para fines de investigación, por tanto, la información sensible que permita la identificación del entrevistado no será divulgada a terceros o puesta a libre disposición.

Declaro:

- Haber sido informado (a) sobre la finalidad de la información recopilada y mi forma de participación en la investigación.
- Estar satisfecho (a) con la información proporcionada por los investigadores y haber despejado dudas existentes.
- Brindar mi AUTORIZACIÓN para la recopilación de información además de conocer la posibilidad de REVOCAR el consentimiento dado, en cualquier momento sin necesidad de explicación alguna.

Nombre: *Guiller Laura C. Hago*

Fecha: *26/11/25*

Firma: *[Firma manuscrita]*



## CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN INVESTIGACIÓN

Usted ha sido elegido para poder participar en una investigación con el propósito de determinar la relación entre clima institucional y calidad Educativa en los docentes de la I.E Naciones Unidas- Huarochiri-2025.

1. La actividad consiste en responder al cuestionario presentado por el investigador.
2. El material recopilado será de uso exclusivo para fines de investigación, por tanto, la información sensible que permita la identificación del entrevistado no será divulgada a terceros o puesta a libre disposición.

Declaro:

- Haber sido informado (a) sobre la finalidad de la información recopilada y mi forma de participación en la investigación.
- Estar satisfecho (a) con la información proporcionada por los investigadores y haber despejado dudas existentes.
- Brindar mi AUTORIZACIÓN para la recopilación de información además de conocer la posibilidad de REVOCAR el consentimiento dado, en cualquier momento sin necesidad de explicación alguna.

Nombre: *OMAR ROJAS ROMERO*

Fecha: *26/11/2025.*

Firma: 

## CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN INVESTIGACIÓN

Usted ha sido elegido para poder participar en una investigación con el propósito de determinar la relación entre clima institucional y calidad Educativa en los docentes de la I.E Naciones Unidas- Huarochiri-2025.

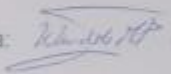
1. La actividad consiste en responder al cuestionario presentado por el investigador.
2. El material recopilado será de uso exclusivo para fines de investigación, por tanto, la información sensible que permita la identificación del entrevistado no será divulgada a terceros o puesta a libre disposición.

Declaro:

- Haber sido informado (a) sobre la finalidad de la información recopilada y mi forma de participación en la investigación.
- Estar satisfecho (a) con la información proporcionada por los investigadores y haber despejado dudas existentes.
- Brindar mi AUTORIZACIÓN para la recopilación de información además de conocer la posibilidad de REVOCAR el consentimiento dado, en cualquier momento sin necesidad de explicación alguna.

Nombre: WENDOU MISHEL PINO HUACAPUNCA

Fecha: 16/12/25

Firma: 

Huancavelica, 17, de marzo, de 2025

**Carta de presentación y permiso**

Mg. Luis Percy Ventura Godoy

Director de la "Institución Educativa Naciones Unidas 20955-2"

Presente

Estimado Director

Soy Jenny Quispe Pacotaype estudiante de la Maestría en Docencia Universitaria y Gestión Educativa en la Universidad para el Desarrollo Andino, UDEA. Un requisito para egresar es llevar a cabo un trabajo de investigación, el cual estamos realizando bajo la supervisión de la Mg. Patricia Velásquez Muro. Nuestra investigación lleva por título "Clima Institucional y calidad educativa en los docentes de la I.E Naciones Unidas Huarochiri-2025 y tiene como objetivo Determinar la relación que existe entre el clima Institucional y calidad educativa en la Institución Educativa Naciones Unidas en el año 2025.

Con este objetivo, le escribimos la presente carta solicitando su autorización para la realización de nuestro proyecto de investigación en la prestigiosa institución que usted lidera, para aplicar nuestro instrumento de investigación, un cuestionario de 36 preguntas, que ya ha sido previa y debidamente validado por docentes especialistas en el tema.

La participación en la investigación será estrictamente anónima y confidencial y toda la data recolectada será solo para fines académicos.

Estaré muy agradecida si nos permitiera realizar nuestra investigación en su institución. En caso usted tenga dudas o preguntas sobre el trabajo y su realización, no dude en comunicarse con nuestro(a) docente/asesor(a), la información para contacto al final de esta carta.

Agradeciendo de antemano su atención, me despido. Quedo a la espera de su pronta respuesta.

Atentamente



Firma de docente o asesor UDEA

Apellidos y nombres: Velásquez Muro Patricia



Firma del /de la investigador/a

Apellidos y nombres del investigador

DNI: 76 5432 10