Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Educación

Unidad de Posgrado

El clima institucional y su relación con la calidad de la gestión administrativa en las instituciones educativas de la Red 02 -UGEL N° 6 –Vitarte – Lima, 2021

TESIS

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

AUTOR

Richard Antonio FÉLIX LUNA

ASESOR

Dr. Abelardo Rodolfo CAMPANA CONCHA

Lima, Perú

2022

Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

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

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

Referencia bibliográfica

Félix, R. (2022). *El clima institucional y su relación con la calidad de la gestión administrativa en las instituciones educativas de la Red 02 -UGEL N° 6 –Vitarte – Lima, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Richard Antonio Félix Luna.
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	10726013
URL de ORCID	No aplica
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Abelardo Rodolfo Campana Concha
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	10372562
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-1098-9508
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Jorge Leoncio Rivera Muñoz
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08742823
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Salomón Marcos Berrocal Villegas
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06661023
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Dante Manuel Macazana Fernández
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40356100
Miembro del jurado 3	
Nombres y apellidos	Jimmy Díaz Manrique
Tipo de documento	DNI

Número de documento de identidad	25713875
Datos de investigación	
Línea de investigación	E.3.1.7. Gestión Educativa
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: La Molina Latitud: -12.0901768 Longitud: - -76.9223378
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2019 - 2021
URL de disciplinas OCDE	Educación General https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01

Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América
Facultad de Educación
UNIDAD DE POSGRADO

ACTA DE SUSTENTACIÓN
VIRTUAL N° 74-DUPG-FE-2022-TR

En la ciudad de Lima, a los 10 días del mes de junio de 2022, siendo las 11:00 a.m., en acto público se instaló el Jurado Examinador para la Sustentación de la Tesis titulada**: EL CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 02 -UGEL N° 6 – VITARTE – LIMA, 2021,** para optar el **Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación.**

Luego de la exposición y absueltas las preguntas del Jurado Examinador se procedió a la calificación individual y secreta, habiendo sido evaluado **BUENO**, con la calificación de **QUINCE (15).**

El Jurado recomienda que la Facultad acuerde el otorgamiento del **Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación** al Bach. **RICHARD ANTONIO FÉLIX LUNA.**

En señal de conformidad, siendo las 12:46 p.m. se suscribe la presente acta en cuatro ejemplares, dándose por concluido el acto.

Dr. JORGE LEONCIO RIVERA MUÑOZ
Presidente

Dr. ABELARDO RODOLFO CAMPANA CONCHA
Asesor

Dr. SALOMÓN MARCOS BERROCAL VILLEGAS
Jurado Informante

Dr. DANTE MANUEL MACAZANA FERNÁNDEZ
Jurado Informante

Dr. JIMMY DÍAZ MANRIQUE
Miembro del Jurado

Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

Facultad de Educación
Unidad de Posgrado

INFORME DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

Nro. Informe Virtual N°0107/DUPG-FE-2021 TRABAJO REMOTO

Autoridad académica	**Dr. Edgar Froilán Damián Núñez** Director
Título de la tesis evaluada	**"EL CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 02 - UGEL N° 6 – VITARTE – LIMA, 2021"**
Grado para obtener	Magíster en Educación con mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación
Autor de la tesis	**Félix Luna, Richard Antonio**
Fecha de recepción de la tesis	23-11-2021
Fecha de aplicación del programa informático de similitudes	10-12-2021
Software utilizado	Turnitin
Configuración del programa detector de similitudes	✓ Excluye coincidencias menores a 40 palabras ✓ Excluye citas ✓ Excluye bibliografía
Porcentaje de similitud	**4% (Cuatro por ciento índices de similitud)**
Fuentes originales de las similitudes encontradas	✓ Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos ✓ cybertesis.unmsm.edu.pe ✓ repositorio.unjfsc.edu.pe ✓ 1 library.co
Observaciones	La presente tesis evaluada contiene 100 páginas.
Calificación de originalidad	Documento cumple con los criterios de originalidad.
Fecha del informe	11-12-2021

UNMSM
Firmado digitalmente por DAMIAN NUÑEZ Edgar Froilan FAU 20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 11.12.2021 21:53:53 -05:00

Dr. Edgar Froilán Damián Núñez
Director

EDFN//edh

Dedicatoria:

Al señor amor infinito, me permite sonreí ante todo mis logros que son resultados de su ayuda, en unión con mi esfuerzo y ganas de salir delante.

A mis queridos padres, por la sólida formación moral y consejos que me brindan para continuar adelante con mis objetivos.

Y a mi querida esposa, mi compañera con la cual comparto mis sueños y objetivos para lograr un futuro mejor.

Agradecimiento

UNMSM y de manera muy especial a los docentes de las instituciones educativas de la Red 02 - UGEL Nº 6.

Sumario

	Pág.
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Sumario	vi
Resumen	ix
Abstract	x
Presentación	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	
1.1. Descripción del problema	3
1.2. Formulación problema	5
1.3. Objetivos	5
1.4. Justificación	6
1.5. Alcances	6
1.6. Fundamentación hipótesis	7
1.7. Formulación hipótesis	8
1.8. Variables	9
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Marco filosófico y epistemológico	10
2.2. Antecedentes	12
2.3. Revisión de la literatura	16
2.3.1. Clima institucional	16
2.3.1.1. Características	18
2.3.1.2. Enfoques	19
2.3.1.3. Tipos	22
2.3.1.4. Dimensiones	22
2.3.1.5. Factores	24
2.3.1.6. Actitudes	25
2.3.1.7. Gestión y clima institucional	26
2.3.2. Gestión administrativa	29
2.3.2.1. Procesos	30
2.3.2.2. Importancia	33
2.3.2.3. Estilos	34
2.3.2.4. Dimensiones	34
2.3.2.5. Gestión en instituciones educativas	36
2.4. Términos básicos	37
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	
3.1. Operacionalización de las variables	39
3.2. Tipificación	41
3.3. Nivel	41
3.4. Estrategias prueba hipótesis	42
3.5. Población y muestra	42
3.6. Instrumentos	46
3.7. Validación	48
3.8. Confiabilidad	49
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1. Variable clima institucional	51
4.2. Resultados variable: Gestión Administrativa	56
4.3. Prueba hipótesis	60

4.3.1. Hipótesis general	61
4.3.2. Hipótesis específicas	62
4.4. Discusión de los resultados	66
Conclusiones	69
Recomendaciones	71
Referencias bibliográficas	72
Anexos	79

Tablas

1	Operacionalización variable X	39
2	Operacionalización variable Y	40
3	Población	43
4	Muestra estratificada	45
5	Cuestionario clima institucional	46
6	Baremo variable clima institucional	47
7	Valoración	47
8	Baremo variable gestión administrativa	48
9	Validación instrumento variable X	48
10	Validación cuestionario gestión administrativa	49
11	Dimensión comunicación	51
12	Dimensión motivación	52
13	Resultados de dimensión confianza	53
14	Dimensión participación	54
15	Resultados variable clima institucional	55
16	Dimensión recursos humanos	56
17	Dimensión recursos materiales	57
18	Dimensión recursos financieros	58
19	Resultados variable gestión administrativa	59
20	Relación clima institucional y gestión administrativa	62
21	Correlación: clima institucional y gestión administrativa	63
22	Correlación: motivación y gestión administrativa	64
23	Correlación: confianza y gestión administrativa	65
24	Correlación: participación y gestión administrativa	66

Gráficos

1	Correlación de las variables	41
2	Determinación de la muestra (MAS)	44
3	Fórmula de muestra estratificada	45
4	Fórmula para calcular la confiabilidad del instrumento	49
5	Dimensión comunicación	51
6	Dimensión motivación	52
7	Dimensión confianza	53
8	Dimensión participación	54
9	Variable clima institucional	55
10	Dimensión recursos humanos	56
11	Dimensión recursos materiales	57
12	Dimensión recursos financieros	58
13	Variable gestión administrativa	59
14	Formula estadística Rho Spearman	60
15	Escala de interpretación Rho Spearman	51

Anexos

1	Matriz de consistencia	80
2	Cuestionario clima institucional	81
3	Cuestionario gestión administrativa	83
4	Validación instrumentos	85

Resumen

La presente investigación, tiene el propósito de “establecer la relación existente entre el clima institucional y la calidad de la gestión administrativa en las instituciones educativas de la RED 02 - UGEL Nº 6”; desde la percepción de los docentes de las instituciones educativas que forman parte de la población en estudio. El diseño es nivel descriptivo correlacional, se aplicó cuestionarios para recoger información, cumplen con la validación y confiabilidad se trabajó con muestra 133 profesores.

Se confirmó la hipótesis general; existe una relación significativamente buena al 73,7% entre ambas variables, se aceptó la hipótesis alterna. Concluyendo que el buen clima institucional crea un entorno laboral manejable y propicio para ejercer de manera eficaz la gestión administrativa.

Palabras claves: clima institucional, comunicación, motivación, confianza, participación, gestión administrativa, recursos humanos, recursos materiales, recursos financieros.

Abstract

This research has the purpose of "establishing the relationship between the institutional climate and the quality of administrative management in the educational institutions of RED 02 - UGEL Nº 6"; from the perception of teachers of educational institutions that are part of the population under study. The design is descriptive correlational level, questionnaires were applied to collect information, they comply with the validation and reliability, and we worked with a sample of 133 teachers.

The general hypothesis was confirmed; there is a significantly good relationship at 73.7% between both variables, the alternative hypothesis was accepted. Concluding that the good institutional climate creates an unmanageable work environment and fostered by not exercising administrative management effectively.

Keywords: institutional climate, communication, motivation, trust, participation, administrative management, human resources, material resources, financial resources.

Presentación

Cada organización, es considerado un factor importante debe tener en cuenta el tipo de gestión para obtener las metas institucionales. El manejo de las relaciones entre compañeros de trabajo, personal administrativo, docente directivo, alumnos, docente, padres, entre otros; repercute en los resultados que se pretenden alcanzar a nivel institucional y que debe ser dirigido por una gestión administrativa eficaz.

Considerar de acuerdo al comportamiento, en el interior de la organización, determinado: por actitudes de los miembros que integran, se reflejara de manera directa en resultados educativos, generado, por el buen trato de todos los actores.

Varios especialistas fundamentaron al respecto, a pesar, muchas instituciones siguen dejando de lado el talento humano, como medio para alcanzar el éxito. Dentro de las afirmaciones vertidas, los especialistas consideran que los factores que afecta el clima institucional son: falta de buenos canales de comunicación, desconfianza del personal frente a sus autoridades, falta de motivación y pocaparticipación de sus empleados.

Montes (2014) afirma: “el clima institucional es un factor que tiene injerencia directa en la calidad educativa, siendo este un elemento fundamental para desarrollar la gestión de la educación. Por lo tanto, el clima institucional y la gestión influyen en el logro de las metas educativas que establecen el camino o la dirección del proceso de enseñanza-aprendizaje”.

Programa de Escuelas de Calidad (2010) sostiene: “La gestión deberá dejar usos y costumbres rutinarios. Liderar procesos asegurando resultados; trabajo en equipo, asumiendo decisiones y lograr lo planeado, involucrar participación activa de los padres apoyando sus hijos; evaluación docente y alumnos, siempre en mejora

continua, planear, ejecutar una escuela renovada". El estudio busca encontrar las relaciones existentes de las variables propuestas, particularmente, "en instituciones educativas de la RED 02 - UGEL Nº 6".

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del Problema

El gestor educativo, mientras no muestre estabilidad emocional, ello se evidencia en el éxito de empresas educativas a nivel mundial, donde se puede notar como: las instituciones educativas como de Finlandia y los países desarrollados, presentan alto grado en cuanto a los aprendizajes de sus estudiantes. Exige replantear y reestructurar permanente sobre todo en colegios en vías de desarrollo caso del país. La evolución cultural genera grandes cambios involucrando en forma integral los actores.

Las influencias de la sociedad y como las políticas de estado, respecto el tipo de gestión son modificados adecuándose a su propia realidad, conocimientos, diversidad formas de trabajo, la ciencia tecnología, normas gubernamentales como crecimiento organizativo, dependiendo adecuado coordinado trabajo, esimportante, dando origen la base organizativa. Siendo primordial mantener un ambiente laboral saludable, y una eficiente interrelación personal.

Existen instituciones donde el clima institucional encaminada por el equipo directivo es deficiente, debido a muchos factores como la falta de liderazgo, la poca disponibilidad de tiempo, la falta de conocimientos básicos sobre gestión, lo cual hace que sus alcances sean negativos y que repercutan en la calidad de su gestión administrativa, entendida ésta como la forma óptima de conducir los procesos y recursos administrativos de la institución.

Repercuten serie de variables, que afectan el comportamiento de la comunidad educacional, se perciben claramente en el trabajo cotidiano llevadas a cabo, se

nota sus reacciones Como: alegría, rebelde, frustraciones, indiferencias y angustias, por ejemplo, ante estilos de supervisión autoritarios, permisivos; en fin, notándose la conducta que muestran los agentes educativos.

Eslava (2009), manifiesta: “es percibido directa o indirectamente y tiene repercusiones en el comportamiento de los estudiantes, docentes, directivos, personal administrativo y padres de familia, en las relaciones docentes con sus superiores con sus colegas e incluso con su familia”.

El clima institucional óptimo y adecuado es probable que sus resultados sean también óptimos para el logro de la calidad del desempeño administrativo. Contrariamente, con una dirección institucional deficiente, los resultados esperados también serán deficientes.

Si bien, la dualidad teórica es desarrollada en muchas instituciones, no siempre se cumplen en la práctica. Existen instituciones donde aún está debilitado, consecuentemente, la gestión aplicada no es lo esperado, produciéndose otros males al interior y fuera de la institución.

Es importancia mencionar, la gestión educativa a fines siglo XX, inicios XXI, fue afectado por muchas variables internas y externas, el cual exige cambios sustantivos en las organizaciones educativas, recomendándose realizar grandes esfuerzos para mejorar y lograr la calidad total: con nuevas teorías actuales, para apoyar en la reestructuración e implementación con estrategias del buen manejo del talento humano y los materiales.

En cuanto a nivel institucional ocurre lo mismo, en la “Red 02 - UGEL 06”, evidenciándose múltiples problemas al respecto, diversas formas de gestión, un descontento generalizado de la comunidad docentica, observándose limitada involucramiento en la imagen y toma de decisiones, por tanto, el atraso en cuanto

a la infraestructura, gestión; repercutiendo en los aprendizajes del estudiantado al fin es el reflejo de lo que pasa.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿Existe relación entre el "clima institucional y calidad de gestión administrativa en las instituciones educativas de la RED 02 - UGEL Nº 6"?

1.2.2. Problemas Específicos

a) ¿Cuál es la relación existente entre la comunicación y la calidad de la gestión administrativa?
b) ¿En qué medida se relaciona la motivación y gestión administrativa?
c) ¿De qué forma la autonomía se relaciona con la gestión administrativa?
d) ¿Qué grado de relación hay entre participación y gestión administrativa?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivos generales:

Determinar la relación entre el "clima institucional y gestión administrativa en las instituciones educativas de la RED 02 - UGEL Nº 6".

1.3.2. Específicos:

a) Establecer la relación existente entre la comunicación y la calidad de la gestión administrativa.
b) Determinar la manera en que se relaciona la motivación y gestión administrativa.

c) Analizar el grado de relación entre autonomía y la gestión administrativa.

d) Establecer la relación entre participación y la gestión administrativa.

1.4. Justificación

Práctica. En ese sentido, con los resultados se va a contribuir al conocimiento de esta relación y, sobre la base de esto, sugerir acciones para que se tomen medidas y desarrollar un clima adecuado institucional y, consecuentemente, contribuir a que se mejore la calidad de la gestión administrativa en beneficio de los estudiantes y del personal que se vienen formando para que logren adquirir las capacidades, conocimientos y actitudes necesarias para su ingreso al próximo nivel educativo.

Metodológico. Del mismo modo, la investigación abre un camino para que se realicen más investigaciones al respecto, sobre todo en el campo educativo a fin de reducir los muchos problemas que actualmente existen en la educación básica regular y que afecta directamente a la población académica a nivel de Lima Metropolitana y del país en general.

Político. Se surgiere, adoptar cuestionamientos a la gestión del sector educativo, generando acciones correctivas de los directivos responsables de un adecuado manejo protagónico como gestor que le toca.

1.5. Alcances

Conforme la importancia del tema estudiada, es necesario abordar sobre el tema. Los resultados se generalizan “en las instituciones educativas de la RED 02

- UGEL Nº 6", que permitirá mejorar las dificultades encontradas en dicho contexto.

Se limitará al análisis y evaluación del de las variables propuestas: "clima institucional y calidad de gestión administrativa" en los colegios públicos en la determinada red educativa y contexto social, por lo cual las conclusiones que se desprendan de la investigación, no podrá generalizarse para otras instituciones educativas. Además, que, debido al trámite burocrático para obtener el permiso correspondiente para aplicar los instrumentos de recolección de la información en las instituciones educativas pertenecientes a la RED elegida, surgen ciertos retrasos en el desarrollo de la presente investigación.

1.6. Fundamento de las hipótesis

Debemos tener en cuenta que toda organización bien dirigida y administrada conlleva al logro de las metas y objetivos institucionales, lo cual permitirá el crecimiento y satisfacción de todos los actores educativos. Conociendo hoy endía, que las políticas de estado pretender garantizar una educación de calidad para todos, y por dicho motivo se encuentra en constante evaluación el desempeño tanto de directivos como de docentes. Recae directamente la gestión administrativa en su conjunto, en los gestores educativos a nivel nacional, teniendo que asumir el éxito o fracaso de la institución que representan, determinado por la experiencia y puesta en práctica de sus capacidades para el puesto. Por dichas razones, los gestores educativos o administrativos deberán estar emocionalmente estables y preparados, para propiciar un ambiente de trabajo armonioso, donde se compartan metas comunes para trabajar en equipo y destacar por su sobresaliente gestión frente a la comunidad y demás instituciones.

Por lo anteriormente expuesto, en esta investigación, se plantean posibles respuestas frente a la problemática del clima institucional con relación a la gestión administrativa, con la finalidad de llegar a conclusiones que nos sirvan de ayuda para mejorar la calidad educativa de las instituciones públicas y por ende de una mejor sociedad.

1.7. Formulación de hipótesis

1.7.1. Hipótesis general

HG1: Existe relación significativa entre el "clima institucional y la calidad de la gestión administrativa en las instituciones educativas de la RED 02 - UGEL Nº 6".

HG0: No existe relación significativa entre el "clima institucional y la calidad de la gestión administrativa en las instituciones educativas de la RED 02 - UGEL Nº 6".

1.7.2. Hipótesis específicos

a) Existe relación significativa "entre la comunicación y la gestión administrativa".
b) Existe relación significativa "entre la motivación y gestión administrativa".
c) Existe relación significativa "entre la autonomía y gestión administrativa".
d) Existe relación significativa "entre la participación y gestión administrativa".

1.8. Variables

1.8.1. Variable X

Clima institucional

1.8.2. Variable Y

Gestión administrativa

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Marco filosófico y epistemológico.

Uno de los aspectos importantes, para que una institución educativa sobre en el país, requiere urgentemente profundos cambios, entre ellos se puede evidenciar, el comportamiento de los integrantes de la comunidad educativa, tantodocentes, directivos, estudiantes, administrativos y padres. Es notorio manifestar existen constantes discrepancias entre ellos, el cual repercutiendo en los aprendizajes.

La situación educacional en el país se encuentra en detrimento, donde se puede manifestar falta de valores.

Méndez (2006), confirma:

"El clima organizacional comienza en entender y practicar el comportamiento de la sociedad; donde una adecuada organización juega un rol importante como teoría científica que apoya a entender la importancia que tiene las relaciones humanas, repercutiendo en el trabajo y participación en la vida institucional en forma social. Las personas interactúan basados por el cumplimiento de valores, actitudes y creencias, así como también de su ambiente interno".

De modo lo que afirma el autor mencionado, no concuerda en las actitudes que se muestran en las diferentes instituciones del medio y del país, la educación no

está realmente cumpliendo el rol de cambiar conductas positivas en el ser humano y por tanto repercute en el atraso personal, familiar, institucional y como país.

Es importante, vincular toda acción que se manifiesta en una institución,donde el liderazgo de administrar es muy importante, dependiendo mucho el éxito institucional de cuanto están preparados los que lo dirigen y apoyan, puesto toda institución refleja por la calidad de quienes conforman. Cabe señalar en el medio aún falta mejorar este aspecto importante, porque juega un rol muy importante para el éxito educacional, por ende, los directivos tal vez no estén a la altura en cuanto su preparación de acuerdo a la ciencia.

Reynoso (2017) señala como: “un conjunto de reglas, cargos, comportamientos que han de respetar todas las personas que se encuentran dentro de la empresa, la función principal de la organización es disponer y coordinar todos los recursos disponibles como son humanos, materiales y financieros. Por su parte”

Ramírez y cols (2017) mencionan sobre administración: “asignar tareas, recursos y responsabilidades. Establecer una estructura de relaciones de modo que los empleados puedan interactuar y cooperar para alcanzar las metas organizativas.”

Tanto Reynoso, Ramirez y Cols, afirman: posturas similares, donde detallan, que toda organización depende de un manejo adecuado tanto el talento humano optimizando la capacidad que poseen los integrantes, por otro lado, el buen uso de los materiales y recursos financieros, los cuales deben ser manejados eficientemente con la finalidad de apoyar el proceso educativo.

Viendo la realidad actual que están pasando las diferentes instituciones educativas del medio como del país los investigadores nos vemos en la necesidad de apoyar en solucionar prontamente los problemas detectados,

primero realizando estudios y sus resultados apoyen a cambiar o mejorar lacalidad de vida de las personas de todo nivel, y no estar siempre postrados.

Las personas por naturaleza son inteligentes, pero para ello es importante las autoridades y políticas de estado vean urgentemente la necesidad de cambio y salir del atraso.

2.2. Antecedentes

a. Internacionales

Contreras, S. (2015) investigó: "Propuesta de Mejora de Clima Laboral en una Institución de Educación Superior.", presentada en la “Universidad Rafael Landívar”. Tuvo como objetivo medir el clima organizacional de una institución de educación superior y proponer un plan de mejora que permita alcanzar los objetivos estratégicos de la misma. Concluyendo: “el clima organizacional en general es saludable. Sin embargo, es necesario emprender acciones tal como implementar un plan de carrera y contar con un sistema de reconocimiento, que conlleven a que el grado de satisfacción se eleve”.

Sosa y Escalona (2013) investigaron: “El Clima Organizacional y su relación con la Gestión Administrativa de la empresa comercializadora SNACKS, S.R.L. del Estado Monagas”, presentada en la Universidad de Oriente, Venezuela. Determinándose como resultados que: “el clima organizacional tiene una relación significativa con gestión administrativa. Dado mediante un adecuado clima organizacional se da la integración y motivación en los empleados, propiciando ambiente laboral adecuado”.

Correa (2013) estudió: “Relación existente entre el Clima Laboral y la Propuesta de Gestión Educativa de la Facultad de Estudios a Distancia de la UMNG y su influencia en la motivación, el liderazgo y el trabajo en equipo desde la perspectiva de los diferentes actores que la integran. Teniendo como objetivo: Establecer el vínculo entre las variables (clima laboral y gestión educativa) de la población de estudio para desarrollar un óptimo ambiente laboral. Entre sus conclusiones afirma: existencia de gran sentido de pertenencia en empleados, dispuestos a laborar y desarrollar los procesos, mejorar la organización, se considera implementar más programas sobre liderazgo, empoderamiento y gestión, propiciar la actitud receptiva de funcionarios, incorporando otras formas de apreciar el clima laboral y tomando en cuenta estrategias de fortalecimiento”.

Lozado. (2013) en la tesis “Impacto de los Estilos de Liderazgo en el Clima institucional del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba”, tuvo por objetivo establecer la influencia de la primera variable sobre la segunda. Las conclusiones importantes mencionan: practican tres estilos de liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire, prevaleciendo el estilo transformacional que está íntimamente relacionado con el clima institucional”.

Salinas (2012) trató: “Importancia de la Gestión Administrativa en el desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato de la Ciudad de Ambato Provincia de Tungurahua en el año lectivo 2010 – 2011”, presentada en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Con el objetivo de mejorar la gestión administrativa y el desempeño de los docentes, se realizó el trabajo de investigación; para lo cual se tomó como muestra a directivos, docentes y estudiantes del Colegio Experimental Ambato. La investigación se

realizó basada en un enfoque predominantemente cualitativo, de las condiciones orgánicas funcionales existentes. Las técnicas de recolección de datos empleadas fueron las encuestas, una guía de evaluación del desempeño docente. Llegando a la conclusión que: El nivel de la gestión administrativa de la institución debe mejorar, lo que conllevará a renovar el desempeño de todos los componentes de la comunidad educativa.

b. Nacionales

Guillen (2016) en la tesis “Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica – 2015” tuvo por finalidad identificar la relación existente entre ambas variables. Llegando como resultado: demostró entre ambas variables existe una r = 0,787. Afirmando a una buena gestión directiva corresponde buen clima institucional.

Ruiz (2016) desarrolló “el impacto de la cultura organizacional en la gestión educativa de la Unidad de Gestión Educativa Local – Ascope”. Afirmando las siguientes conclusiones:

- La correlación entre ambas variables resultó r = 0,710; si mejora lacultura organizacional también asimismo la gestión educativa.
- Se identificó la cultura organizacional en UGEL- Ascope es regular,puesto que aún quedan aspectos que mejorar como en las dimensiones de trabajo en equipo y liderazgo.

Antezana y Ccanto (2015) investigó "Influencia del Clima Organizacional en la Gestión Institucional de la Sede Administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancavelica-2012". El objetivo identificar cómo influye la primera variable sobre la segunda. Resultando como conclusión: variable clima

organizacional; respecto al potencial humano es 58.8%, diseño organizacional, 64.7% y cultura organizacional, 85.3% en cuanto la gestión institucional, se ratifica la hipótesis de la investigación.

Carpio y Durand (2014) estudiaron: "Influencia del clima organizacional en la gestión administrativa del área de Logística de Ladrillera El Diamante LADISAC Arequipa 2014", la finalidad fué explicar la influencia de la primera variable sobre la segunda en la población seleccionada para este estudio. Llegando a los siguientes resultados: permitió el clima organizacional influye significativamente en la gestión administrativa, además se detectó la falta de una organización. Asimismo, no cuenta con plan de mejoras.

Vargas (2014) trató: "Influencia del clima institucional en la gestión pedagógica de los docentes de las instituciones educativas de la provincia de Caraveli del nivel primario del año 2011" como objetivo: conocer las incidencias de la primera variable sobre la segunda en la población de estudio seleccionada. Concluyendo reportando existencia de correlación significativa entre las variables propuestas, generalizándose a la población estudiada.

Rodríguez (2012) investigó "Influencia de la Gestión Administrativa en el Clima Organizacional en la I.E. "Enrique Paillardelle" del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa 2012" Presentada en la Universidad Cesar Vallejo, Perú, tuvo por finalidad conocer de qué manera influye la primera variable sobre la segunda. Entre los resultados destaca la gestión administrativa se asocia significativamente con el clima organizacional. r = 0,630**.

Pérez (2012) en su tesis de maestría titulada "Relación entre el Clima Institucional y Desempeño Docente en Instituciones Educativas de la Red Nº 1 Pachacutec – Ventanilla". Universidad San Ignacio de Loyola, Perú cuyo objetivo fue Determinar la relación entre las dos variables de esta investigación.

Hallándose una correlación media en las dimensiones de las variables. Concluyendo, existe correlación positiva.

2.3. Revisión de la literatura.

2.3.1. Clima institucional

Alves (2000): define:

> "El clima es el resultante de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento. El clima institucional en las instituciones educativas será la resultante de la percepción de loque los docentes viven y sienten de la organización".

Conceptualiza "no hay un consenso en cuanto al significado del término, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales, puramente objetivos como estructura, políticas, reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo". (Dessler 1993, cita Sandoval, C. 2004).

Martin (1999) indica: "el clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este es, el espacio en el que confluyen los miembros de una instituciónеducativa y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela".

Alvarado (2003) dice. "es una percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización" (p.95).

Pintado (2007) explica: “el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que, debido a su naturaleza, se transforman a su vez, en elementos del clima”.

Piero (2004) define “el clima institucional como el medio interno o la atmósfera psicológica característica de cada organización. Se menciona el clima institucional se relaciona con la moral y satisfacción, necesidades de los participantes y pudiendo ser saludable o enfermizo”.

Sandoval (2004) afirma:

> “El clima de una institución educativa se expresa en las formas de relación interpersonal y de mediación de conflictos entre directivos, maestros y alumnos, y en las maneras como se definen y se ejercen las normas que regulan dichas relaciones, la formación en valores requiere de espacios, procesos y prácticas donde la mediación positiva de conflictos, la participación en la construcción de normas y la no discriminación por ningún tipo de motivos, constituyan el clima de una institución educativa”.

Farjat (1998) define: “la palabra clima se refiere más a lo perceptual, a la atmósfera en que se desenvuelven las personas que están en un ambiente físico determinado”

Viñas (2004) explica: “el clima institucional está considerado como uno de los elementos centrales de la calidad de un centro educativo. Por tanto, trabajarpor la mejora del clima escolar es trabajar por la calidad de una forma directa”.

Chiavenato (2009) aclara: “el clima institucional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, es favorable cuando proporciona satisfacción de las necesidades personales y la elevación de la moral de los miembros”.

Los autores, definen al respecto abarcando conceptos interpretando desde su perspectiva, coinciden la importancia para toda organización, dependiendo de interacciones y experiencias propias de cada institución.

2.3.1.1. Características

Se presentan el siguiente:

Robbins (1990) menciona: “clima es el conjunto de características objetivas de la organización, perdurables y fácilmente medibles, que distinguen una entidad laboral de otra”.

Chiavenato (2009) manifiesta:

> “El clima organizacional es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización. Por lo cual se tiene que tener una idea clara de clima institucional, ya que es un factor fundamental en la vida de las organizaciones y procurar su edificación representa una ruta al progreso, ya que depende y afecta a todos y a cada uno de los miembros que la conforman, como: los alumnos, padres de familia, docentes, personal administrativo, personal de servicio y directivos”.

Silva (2001) manifiesta: “el clima institucional es el ambiente que se respira en una institución y obedece a un conjunto de características permanentes, que describen una organización a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros”.

Constituye: indicador de calidad, importante para analizar el sistema organizacional, se denota interactuar grupos de individuos, Donde muestren ambiente positivo, garantizando cumplir objetivos estratégicos.

(CEPAL 1999, citado por Silva 2001) dice:

> "El clima institucional tiene son cuatro factores: aplicados en forma conjunta producen los resultados más positivos. Pero cuando uno o varios de ellos están ausentes los resultados son negativos. Y peor aun cuando ninguno está presente, los resultados son los peores. Esto sucede cuando las directrices institucionales han sido adaptadas desde otras realidades totalmente ajenas a las propias. Es pertinente entonces prestar atención a cada uno de estos factores y analizar cómolo estamos planteando en nuestras instituciones educativas, recordando que al fusionar el conjunto de estos factores se puede alcanzar un mejor desempeño".

Instituciones educativas, deberán trabajar conjuntamente, propiciando ambientes favorables de trabajo, el cual fortalece la práctica de buenas relaciones, de manera permite apoyar el aprendizaje de los estudiantes.

2.3.1.2. Enfoques

Luego conocer diversas posturas de investigadores, el clima institucional como constructo, las teorías de las organizaciones afirman, se presentar distintos enfoques al respecto:

a. Taxonomía Tagiuri

CISE (2007) Puntualiza: "como el individuo realiza una tarea depende, del tipo de persona, del contexto donde actúa, definiendo: cualidad relativamente duradera del ambiente interno en organización experimentada por los trabajadores, influenciando su conducta descrita en valores particulares características organizativos". Cita cuatro dimensiones

Ecología: consistente en el aspecto físico y material.

Medio: características personales y grupos del medio escolar.

Sistema social: patrones de relación entre personas.

Cultura: sistemas de creencias, valores.

b. Modelo de Litwin y Stinger

Litwin y Stringer (1998) definen: “un concepto que describe la calidad o naturaleza subjetiva del ambiente organizacional. Sus propiedades pueden ser descritas o experimentadas por los miembros de la organización, y reportadas por ellos en un cuestionario apropiado”.

Centro de Investigación y Servicios Educativos (2007) establece ciertas características:

Estructura: reglas, regulaciones, procedimientos.

Responsabilidad: saber que es su trabajo.

Recompensa: Es al pago al trabajo.

Riesgo: Arriesgar el trabajo.

Calidez: grado de amistad y grupos sociales informales.

Apoyo: énfasis en ayuda mutua.

Estándar: el desafío representado en las metas grupales y personales.

Conflicto: el énfasis puesto en la apertura.

Identidad: tipo de compromiso personal.

c. Teoría Likert

CISE (2007) “La teoría de clima organizacional de Likert, establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción”. Manifiesta:

Variables causales. Variables independientes conformado de: estructura organizativa, decisiones, competencia y actitudes.

Variables intermedias: orientadas medir estado interno de la empresa, aspectos como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones.

Variables finales: Es el resultado del efecto de la variable causal establece resultados como producción, utilidad y pérdida.

d. Estructural y humanista clima institucional.

Martín (1999), considera estructuralista y humanista:

> "Sostiene la escuela es expresado por estructuralistas: clima parte de aspectos objetivos de trabajo, como: tamaño de la organización, descentralización en tomar decisiones, niveles jerárquicos, tecnología utilizada, regulación del comportamiento individual. Así se entiende que, los elementos del clima se centran especialmente en los factores estructurales denaturaleza objetiva".

En esa medida, el enfoque estructural y humanista hace énfasis y caracteriza permanente la organización y diferencia de otra, influenciando en otras personas.

Finalmente, concluye el clima en una institución, constituye como factor en la efectividad de los integrantes que laboran, influenciando en comportamientos del individuo negativa o positivamente, producto de la motivación practicada.

2.3.1.3. Tipos

Likert 1968, citado por CISE (2007), afirma:

Autoritarismo explotador: mayormente la decisión la toma el jefe vertical. Trabajo: miedo, castigo, amenazas.

Autoritarismo paternalista: Inspira confianza en los empleados, amo y siervos.

Consultivo: se realiza dentro del clima participativo, mantiene confianza en sus trabajadores.

Participación en grupo: pena confianza en sus subordinados.

2.3.1.4. Dimensiones

Martín (1999), plantea en las siguientes dimensiones:

La comunicación. Se entiende como el proceso de unir personas comparten sentimientos y conocimientos

Define: "Sin comunicación no sé nada en las organizaciones. A los gerentes les conciernen dos tipos de comunicación: interpersonal y organizacional" (Robbins, 2004).

Chiavenato (2007) destaca: "la comunicación efectiva entre miembros de una organización, influye en manejo de relaciones interpersonal y en la connotación del clima laboral, como comunicación constituye el área principal en las relaciones humanas y métodos que modifican conductas" p.65.

Robbins (2004), destaca: "los elementos fundamentales que determinen una comunicación eficiente son: la rapidez, el respeto, grado de aceptación, las dimensiones de la confianza, destacando que los equipos de alto desempeño se caracterizan por una alta confianza mutua

entre sus miembros. Es decir, los miembros creen en la integridad, la personalidad y la capacidad de los demás". P.319 - 320.

Motivación. Se convierte en pieza clave para el clima en la institución educativa.

Robbins (2004) "Motivar y recompensar a los empleados es una de las actividades más importantes y desafiantes que los gerentes llevan a cabo. Para lograr que los empleados pongan su máximo empeño en el trabajo, los gerentes necesitan saber la forma y la razón de su motivación" p.339.

Robbins (2004) "La motivación se refiere al proceso mediante el cual los esfuerzos de una persona se ven energizados, dirigidos y sostenidos hacia el logro de una meta. Esta definición tiene tres elementos clave: energía, dirección y perseverancia" p.341.

Murillo y Román (2012) expresan:

> "Que la motivación laboral docente implica momentos frecuentes para discutir lo hecho e innovado con otros docentes, para luego reflexionar sobre lapropia práctica y actuar en consecuencia. En coherencia con los análisis y resultados comentados anteriormente, los autores expresan que el deseo de cambio da cuenta de un reclamo transversal por sentirse más acompañados, reconocidos y respaldados en su tarea pedagógica" p.37.

La confianza. Seguridad y honestidad, integridad o fiabilidad de otra persona, comparten necesidades y sueños.

Martín (1999). Menciona: "En las instituciones de alto rendimiento se caracterizan por poseer una gran confianza recíproca entre sus miembros, es decir los miembros creen en la integridad, el carácter y la capacidad de cada integrante".

Participación. Los miembros de la comunidad educativa ayudan en: actividades, órganos colegiados, grupos de trabajo.

Robbins (2004) “La participación en el trabajo es el grado en que un empleado se identifica con su trabajo, participa activamente en él y considera que su desempeño laboral es importante para su propia valía”. p. 287.

Bataller (2006) “Concebir la educación y los procesos educativos, sin tener en cuenta la participación de todos los agentes implicados en este proceso, es partir de un anacronismo obsoleto que impide avanzar en la mejora cualitativa de la educación” p. 27.

Chiavenato (2009) propone “las organizaciones amplían su visión y estratégias. El proceso productivo, es realizada con la participación conjunta de socios, los cuales contribuyen, las personas no son un recurso, convirtiéndose en socios aportando con su participación” (p. 5).

2.3.1.5. Factores:

Alonso (2010), manifiesta: algunos factores que intervienen en el clima institucional.

- Aplicación de reglas.
- Puntualidad.
- Manejo de actividades.
- Condición del trabajo.
- Clima en el trabajo.
- Nivel de confianza, entre actores educativos.
- Solución de conflictos institucionales

- Ambiente cordial.
- Cooperación y solidaridad.
- Reconocer y aprovechar las potencialidades del personal.
- Ayuda técnico-pedagógico directivo.
- Involucramiento de padres en la I.E.
- Relacion docentes - directivos.
- Participan los actores educativos en decisiones institucionales.
- Comunicación libre, eficaz y oportuna.

2.3.1.6. Actitudes

Alonso (2010), propone actitudes para favorecer el desarrollo del clima institucional:

- Respeto a los demás y mutuo.
- No interrumpir a quien habla durante un dialogo.
- Domina reacción agresiva.
- Respetar al jefe inmediato.
- Conocer a los miembros de la institución, para adaptarse a su personalidad.
- Evita responsabilidad de otro.
- Soluciona las causas de antipatías
- Manifiesta actitud comprensiva.
- Piensa antes de hablar, evita discusión evita malentendido.
- Muestre modestia cuando discute; a lo mejor el otro tenga razón.

2.3.1.7 Gestión y Clima institucional

Pérez, Maldonado y Bustamante (2006) mencionan: “si asignamos al gerente el rol de promotor de cambios organizacionales, éstos no se alcanzarán si él no logra propiciar un clima de trabajo apropiado”.

> “Considera que el gerente se debe ocupar del clima, entre otras razones, porque no habrá transformación sin reflexión y sin consenso sobre lo que se debe cambiar. Por lo tanto, este planteamiento se fundamenta en tres razones por las que es conveniente que la gerencia trabaje con el clima institucional”.

Correa (2013) manifiesta: “que las percepciones del clima dependen enbuena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias quecada miembro tenga con la empresa. De ahí que el Clima laboral refleje la interacción entre características personales y organizacionales. Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros, indicando con ello la importante relación e influencia mutua entre la gestión y el clima laboral o institucional”.

Consejo Nacional de Educación (2006) propone:

> “Las políticas facilitan el proceso de sobre las prácticas pedagógicas en EBR. Buscando introducir nuevos criterios y prácticas de la buena enseñanza, incentivar la responsabilidad profesional del docente, fomentar un clima institucional amigable en los centros educativos, es decir, que dentro del proyecto educativo peruano seda importancia al fomento del clima laboral adecuado que fomente una gestión pedagógica adecuada al logro de objetivos educativos. En tal sentido la gestión institucional, asociada con el liderazgo, la motivación y la creación de un adecuado clima laboral por parte de los directivos, debe buscar además integrar las potencialidades de los diferentes sujetos, a partir del compromiso de todos con el proyecto educativo para mejorar la docencia y la administración de los recursos de la escuela”.

Unesco (2013) conceptualiza: “el clima institucional, es reflejo de capacidades inherentes en las escuelas. Una escuela con buen clima escolar es una organización profesional donde existe colaboración entre directivos y profesores, en la que participan las familias y los estudiantes, y en las que se promueve un trato respetuoso”.

a) Monitoreo:

Importante para gestionar repercute en el clima laboral, Los conceptos han evolucionado en los últimos tiempos: supervisión ligado a aspectos sancionables, en cambio control y monitoreo apoyan el acompañamiento y asesoramiento docente.

(Calero 1999 citado por Fernández 2004), plantea “el control y monitoreo en las instituciones educativas tienen un fin social aplicado al desarrollo de los recursos humanos, sin que este recurso signifique un retorno en capital a los presupuestos ejecutados por el Ministerio de Educación, está orientada al concepto de eficacia, es decir, al logro de objetivos con la menor inversión y la mayor ganancia de carácter social”.

Minedu (2014) dispone:

> “En el marco del proceso de enseñanza-aprendizaje, el monitoreo es el recojo y análisis de información de los procesos y productos pedagógicos para la adecuada toma de decisiones. Asimismo, puede definirse como un proceso organizado para verificar que una actividad o una secuencia de actividades programadas durante el año escolar transcurran como fueron programadas y dentro de un determinado periodo de tiempo. Sus resultados permiten identificar logros y debilidades para una toma de decisiones a favor de la continuidad de las actividades y/o recomendar medidas correctivas a fin de optimizar los resultados orientados a los logros de los aprendizajes de los estudiantes”.

Los procesos de acompañamiento, control y monitoreo es realizado por los directivos, sirviendo en brindar asesoría pedagógica docente mediante acciones de orientación y de ayuda dotando de informaciones importantes con la finalidad de profundizar la práctica pedagógica, cuyo propósito es lograr mejoras de la labor docente como facilitador para el aprendizaje.

b) Respeto en la gestión:

Minedu (2014) expresa: “El equipo directivo cuida la convivencia en los valores: respeto, tolerancia, buen trato, igualdad, el derecho, cumplir deberes y no violencia escolar. Con la finalidad de mejorar el clima institucional”.

Domínguez, Ramírez y García, (2013) consideran:

“El respeto es una actitud importante, que busca toda gestión si el clima institucional es rígido y no guarda coherencia en la práctica por los integrantes, como: auto-protección, ausentismo, apatía, intrigas, robos, conspiraciones y compromiso hacia la institución”.

Brunet (2002) afirma:

> “Los directivos deben analizar el ambiente laboral a fin de contribuir con el desarrollo y mejoramiento de la organización, evitando los conflictos o insatisfacciones que puedan desencadenar la falta de respeto o indisciplina en los trabajadores. El clima muestra y refleja las actitudes, creencias yvalores de los individuos, transformándose estos en elementos característicos de la organización, los cuales unidos a la estructura, políticas y reglas de la organización contribuyen a determinar el comportamiento de los mismos”.

La disciplina es respetar, exige planteamiento claro de códigos en eltrabajo, ligados a valores propios y contribuye humanizar mejorar toda

gestión, donde todos contribuyen en la relación saludable en la comunidad educativa.

2.3.2. Gestión administrativa

Ruiz (2007) señala:

> "El examen de la estructura administrativa o de sus componentes, para evaluar el grado de eficiencia y de eficacia con el cual se están cumpliendo la Planificación, la Organización, la Dirección, la Coordinación, la Ejecución y el Control de los objetivos trazados por la empresa, para corregir las deficiencias que pudieranexistir, tendiendo al mejoramiento continuo de la misma, optimizando la productividad hasta lograr la calidad total y su control, mediante la mejor utilización de los recursos disponibles, conforme a procedimientos encuadrados dentro de normas y políticas dela verdadera administración".

Anzola (2002) menciona: "consiste toda actividad realizada en coordinación del equipo, permitiendo alcanzar metas ayudados por personas y de acuerdo a desempeños de labores esenciales como: planeación, organización, dirección y control". (Pág.70)

Bachenheimer (2007): define. "toma de decisiones realizado por los órganos de dirección, administración y control de una entidad, basado en los principios y métodos de administración, en su capacidad corporativa".

Los conceptos antes señalados, se comprende gestión administrativa es el proceso de diseño y mantener un entorno de trabajo en grupos, donde los individuos cumplen objetivos comunes.

2.3.2.1. Procesos:

Señalan "son serie de actividades independientes, utilizadas en una organización para el desarrollo de las funciones: planificar, organizar, suministrar el personal y controlar" (Welsch, H. y Gordon, 2004).

Mayoría de autores, coinciden, los procesos de gestión administrativa, corresponden: planeación, organización, ejecución y control. Definidos de la siguiente manera:

1) **Planeación:**

Van Den Berghe, (2010) Menciona al respecto: "se reduce el impacto del cambio, se minimiza el desperdicio y se establecen los criterios utilizados para controlar".

Manifiesta: "es el proceso que especifica objetivos a lograr para decidir con anticipación las acciones adecuadas que se deben ejecutar para ello". (Munch, 2005).

> "La Planeación es un proceso que se dirige hacia la producción de uno o más estados futuros deseados y que no es probable que ocurran al menos que se haga algo al respecto. Así pues, la planeación se interesa tanto por evitar las acciones incorrectas como por reducir los fracasos en aprovechar las oportunidades" (Russel, 2004, p. 15).

Bernal (2007) afirma:

a) **Estratégica:** se ejecuta a nivel institucional, realizado por los directivos, cumplen labores importantes de enfrentar la incertidumbre generada y no pueden ser controlados externamente.

Russell (2004), dice: “como proceso que sigue el gerente para dirigir y controlar el futuro de su empresa o la planificación estratégica es el proceso por el cual los dirigentes ordenan sus objetivos y sus acciones en el tiempo”. (p. 69)

b) **Táctica:** Constituye planear, poniendo énfasis en decisiones para resolver problemas. Se utiliza para describir, diversas acciones funcionales con la finalidad la empresa tenga éxito.

c) **Operativa:** constituyen los lineamientos como: planificación táctica, función, asignación de actividades detalladas, realizables a corto plazo” (p. 73).

2) **Organización:** proceso de distribución de: trabajo, autoridad y recursos entre los participantes en una institución, que permite alcanzar metas.

Especifica: “Los gerentes o directivos deben adaptar la estructura de la organización a sus metas y recursos, proceso conocido como diseño organizacional” (Koontz, & Weihrich 2008).

3) **Dirección:** implica mandar, influir y motivar a los colegas para ejercitar tareas inherentes.

Johnson, Sholes y Willinttong (2006). Mencionan “La dirección no solo se refiere a la toma de decisiones en las cuestiones importantes con que se enfrenta la organización, sino que debe asegurarse de que la estrategia se pone en práctica”.

> “Capacidad de influir en otros y contribuyan lograr metas, las relaciones y tiempo son primordiales, la dirección procura llegar a la esencia en las relaciones entre las personas que trabajan. Los gerentes dirigen tratando de convencer para unir y lograr el futuro en base a la planificación y organización, estableciendo ambiente adecuado, ayudan a sus empleados a hacer su mejor

esfuerzo, incluye motivación, liderazgo, trabajo en equipo y comunicación asertiva" (Jiménez, 2008)

4) **Control:** mide, corrige la labor individual y organizativa, asegura los hechos se ajusten a planes y objetivos de las empresas.

Van Den Berghe (2010). Define: "Facilita logro, se ocupa del control, orientando a los gestores el uso de recursos y cumplir metas, verifica las actividades para determinar si se ajustan a los planes" p. 133).

Robbins (1996) define como "proceso de regular actividades que aseguren que se están cumpliendo como fueron planificadas y corrigiendo cualquier desviación significativa" p.654.

Stoner, J. (2006) manifiesta: "El control administrativo es el proceso que permite garantizar que las actividades reales se ajusten a las actividades proyectadas" (p.614).

Fayol, citado por Melinkoff (2010), especifica "Consiste en verificar si todo se realiza conforme al programa adoptado, a las órdenes impartidas y a los principios administrativos…Tiene la finalidad de señalar las faltas y los errores a fin de que se pueda repararlos y evitar su repetición". (p.71).

De acuerdo a lo que mencionan los autores, el control facilita: supervisando, contrastando resultados logrados, permite valorar la ejecución de los planes propuestos por la empresa o institución.

a) Control y función:

Beltrán (2008) propone: "Toma de decisiones, Controla el tiempo del proceso, ayuda adoptar normas y patrones ejecutables, apoyar la

planificación, comprende la evolución y apoya la participación de los integrantes" p. 28.

b) Etapas:

Mello y Merlo (2005) especifican:

"Propone conjunto de objetivos: mediano y largo plazo, planes, programas y presupuestos permitiendo cuantificar los objetivos, designa responsabilidades, valora, registra y controla resultados, contrasta los objetivos alcanzados y trazados, explica causas del comportamiento detectado y efectos causados, toma decisiones para corregir y estimular para el logro de objetivos, implicando seguir y evaluar las propuestas" p. 92.

2.3.2.2. Importancia

Apoyar construir una sociedad económicamente estable, adoptando leyes adecuadas para tener gobierno eficiente, acorde a la ciencia. La administración en el sector público, porque tiene que ver el desarrollo económico y social del país, y por un lado están relegadas en comparación al sector privado, Siendo la administrativa pública una empresa la más importante para el desarrollo del país.

El esfuerzo colectivo se requiere urgentemente en la administración adquiere su significación más precisa y porque cumple fundamentalmente en: social, religiosa, política, económica, toda gestión administrativa depende de su desempeño del éxito o fracaso.

2.3.2.3. Estilos

Se presentan a continuación:

a) **Autoritario:** la autoridad toma decisiones centrado en el jefe, el control es absoluta, las normas se cumplen de acuerdo lo establecido, repercutiendo en el descontento del personal.

b) **Burocrático:** los procedimientos de gestión se encuentran determinados y los empleados no tienen libertad. Se pierde la iniciativa personal.

c) **Diplomático:** Se base en la toma de acuerdos y compromisos, se realiza reuniones de trabajo respetando opiniones e ideas del personal involucrado.

d) **Participativo:** Se toma en cuenta los aportes de los trabajadores, quienes aportan, siendo importante la opinión de todos.

e) **Liberal:** Muestra confianza el gestor, conoce la capacidad de sus trabajadores, dándoles simplemente directrices, dejándoles trabajar, en base a control por conocimiento de la labor del trabajador.

2.3.3.4. Dimensiones:

Comprende áreas que dirigir o administrar, para el funcionamiento de la institución, algunos autores proponen:

UNESCO (2011) establece “gestión administrativa implica acciones y estrategias de conducción de los recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene, y control de la información”

Ibañez (2003) Clasifica: “prever, organizar, coordinar, controlar, monitorear y hacer seguimiento a los procesos que se generan en la ejecución de proyectos y acciones, racionalizando los recursos humanos, materiales y financieros, en atención a los objetivos formulados”.

Martínez, L. (2002) clasifica, “desde un adecuado uso de los recursos: humanos, financieros, materiales y de información”.

Ibañez (2003), Dimensiona:

a) **Recursos humanos:** mantiene a los integrantes de la organización,dando el máximo de su parte, positivamente.

   Rodríguez (2004): establece “de regular de manera justa y científica a las diferentes fases de las relaciones de trabajo en la organización, para promover al máximo el mejoramiento de sus servicios y bienes de producción o servicio”.

b) **Recursos financieros:** encargada del control económico contable

   “Entradas y salidas de recursos financieros debe ser registradas y controladas por una junta económica, presidida por el director del plantel, profesores, alumnos y representantes de padres de familia, en caso de una institución pública y privada, debe ser comprendida por una junta de socios directivos y área contable. Ramírez, C. (2004)

c) **Recursos materiales:** Consiste en la dotación de necesidades materiales requeridas, comprar y mantenimiento, de los bienes e inmuebles como: papelería, libros, productos de limpieza, instalaciones, etc. adquisición y mantenimiento de material tecnológico requeridas parael trabajo docente y directivo, efectivizando el aprendizaje estudiantil.

2.3.2.5. Gestión en instituciones educativas

La política pública, depende del sector ministerial, partiendo desde la planificación, prevención, procesos de información toma de decisión e implementar acciones.

Antúnez (1993), define: “el conjunto de acciones que se realizan a fin de movilizar recursos (personas, tiempo, dinero, materiales, etc.) para la consecución de los objetivos de la institución”.

> “Por tanto, administrar, desde nuestra perspectiva, es intervenir con sentido, saber el porqué y el para qué de la actuación, en el área institucional y curricular, a fin de acoplar operativamente el manejo de los recursos humanos y la toma de decisiones. Así, identificar necesidades, determinar objetivos, fijar tiempos, asignar actividades y responsabilidades, estimar recursos necesarios, resolver situaciones, son tareas de la gestión administrativa escolar que trascienden la perspectiva tradicional, que entiende la administración como un proceso de dirección y control de las actividades de los miembros de una organización” (Rodríguez Valencia, 1993).

Por otro lado, también propone:

> (López Yáñez, y Sánchez Moreno, 1998). “Pensar en una nueva concepción de lo administrativo es también tener en cuenta el conjunto de elementos que configuran la dinámica de las instituciones escolares: la relación del centro con el entorno, las relaciones entre los miembros del colectivo, la distribución de tareas y la organización de la enseñanza, el manejo del personal, el manejo de los conflictos, entre otros. Esto implica entender las organizaciones educativas como sistemas dinámicos y complejos, articulados, no sólo por un conjunto de reglas y roles bien estructurados, sino por grupos sociales y por la red de relaciones que éstos van estableciendo a lo largo de su vida”

2.4. Términos básicos

- **Actitud**. Refiere al comportarse o personalidad de una persona.
- **Actitud laboral.** Comportamiento personal en cuanto al trabajo condicionado por factores innatos, adquiridos, internos o externos.
- **Cultura organizacional.** Trabajo compartido entre todos los miembros de una organización.
- **Clima organizacional.** Percepción del trabajador en su entorno laboral.
- **Currículo.** Es la planificación y el desarrollo para el proceso enseñanza, aprendizaje.
- **Desarrollo organizacional.** Actualización constante que impliquen cambios en la organización.
- **Diagnóstico.** Identificar, explorar y detectar problemas, que ocurren en una organización.
- **Eficacia. L**ogro de objetivos educacionales de acuerdo lo planeado.
- **Eficiencia.** Logro de resultados, en un menor tiempo y costo.
- **Estructura**. Son las reglas, procesos, normas, limitaciones establecidas durante el desempeño laboral.
- **Identidad. S**entimiento hacia la institución que le nace, contribuyendo en trabajo en equipo bajo metas comunes.
- **Involucramiento.** Grado de participación del trabajador en el logro de metas institucionales.

- **Política.** Constituyen las estrategias, normas de toda organización, el cual orienta, los funcionarios de cada uno, para lograr metas propuestas.
- **Responsabilidad.** Cumplimiento de la labor encomendada de cada miembro en una organización.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Operacionalización de las variables

Tabla 1: Operacionalización variable X:

VARIABLE X	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITÉMS	INDICE VALORACIÓN	INSTRUMENTO
Clima Institucional	Martin (1999), constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio.	Martín (1999) Las dimensiones: comunicación, motivación, confianza y participación.	Comunicación	Manejo información	1 - 6	Muy buena 5 Buena 4 Regular 3 Mala 2 Muy mala 1	Cuestionario
				Rapidez/agilidad			
				Respeto			
				Aceptación			
				Espacio y horarios			
				Ocultar información			
			Motivación	Satisfacción	7 - 13		
				Reconocimiento			
				Prestigio			
				Autonomía			
			Confianza	Confianza	14 - 18		
				Sinceridad			
			Participación	Los docentes propician la participación.	19 - 30		
				Equipos de trabajo			
				Grupos formal ,informal			
				Coordinan			

Tabla 2: Operacionalización variable Y:

VARIABLE Y	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ÍNDICE	INSTRUMENTO
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Anzola ,S. (2002) Menciona que ´´Gestión administrativa consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la manera en a cuál se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planeación, organización, dirección y control.	Ibañez,(2003) afirma: Las siguientes dimensiones : Recursos humanos, materiales y financieros.	Recursos Humanos	• Sistema de comunicación • Organización del personal • Reglamento interno	1 - 9	Muy buena 5 Buena 4 Regular 3 Mala 2 Deficiente 1	Cuestionario
			Recursos Materiales	• Recursos tecnológicos • Mobiliario • Material bibliográfico y útiles de oficina	10 - 17		
			Recursos Financieros	• Generación de ingresos • Utilización de recursos económicos • Comunicación de los gastos y presupuestos	18 – 27		

3.2. Tipificación

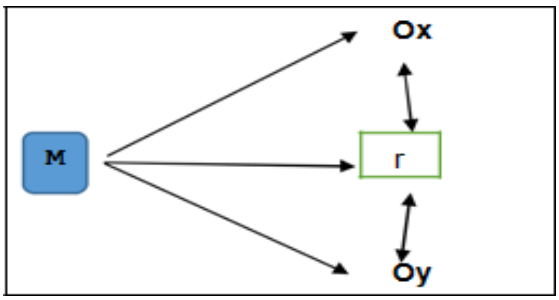
El presente trabajo de investigación se tipifica de la siguiente manera:

1. Tipo preguntas = Explicativa
2. Contrastación Hipótesis = Hipotético deductivo
3. Medición variables = Cuantitativo
4. Número variable = Bivariable
5. Ambiente = Campo
6. Fuente = Primaria
7. Aplicación = Transversal

3.3. Nivel

Es un estudio no experimental, básico descriptivo. La investigación corresponde al diseño descriptivo – correlacional y está representado por el siguiente diagrama:

Gráfico 1: Correlación de las variables



En el esquema:

M = Muestra de investigación
Ox = Clima institucional
Oy = Gestión administrativa
r = grado de correlación

La finalidad de esta investigación es analizar el vínculo de dos variables por ello es direccionado como correlacional, a esto, Hernández, Fernández y Baptista (2014) agregan que este tipo de investigación “miden las dos o más variables que se pretende ver sí están o no relacionadas en los mismos sujetos y después se analiza la correlación” (p.72).

Es una investigación no experimental porque no se está manipulando el fenómeno o población analizada, con una descripción más amplia tenemos a Díaz (2009) quien refiere que este tipo de investigación es “sistemática y empírica en la que las variables independientes no se pueden manipular pues el fenómeno que las implica ya ha ocurrido” (p.122).

3.4. Estrategias prueba hipótesis:

Se presenta cuadros y gráficos, la fiabilidad se logró mediante estadísticoAlpha de Cronbach, así como la correlación. Rodríguez y Reguant (2019) consideran “para establecer la fiabilidad de un instrumento (test o cuestionario) que cuenta con dos o más ítems. Los recursos para el análisis de la información serán los softwares estadísticos SPSS versión 21”.

3.5. Población y muestra

a) Población

Conformada por los docentes, que laboran en colegios públicos pertenecientes “Red 02 - UGEL Nº 6”, Como sigue:

Tabla 3: Población

Institución Educativa	Docentes
I.E. 1207 Sagrado Corazón de Jesús	9
I.E. 1220 Beato José Marello	33
I.E. 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa	32
I.E. 0028 Jesús y María	9
I.E. 1230 Viña Alta	8
I.E. 1235 Unión Latinoamericana	39
I.E. 1278 La Molina	46
I.E. 1286 Héroes del Cenepa	15
I.E. PNP Félix Tello Rojas	10
Total	**202**

Fuente: Padrón de registro de II. EE. UGEL 06 (2016)

b) Muestra

Se utilizó un muestreo aleatorio "todos los individuos que componen la población en blanco tienen la misma oportunidad de ser incluidos en la muestra" (Otzen y Manterola, 2017, p.228).

Aguilar (2005) señala que se sigue la siguiente fórmula para cantidades finitas:

Gráfico 2: Determinación de la muestra (MAS)

$$n = \frac{N\sigma^2 Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2 Z^2}$$

$$n = \frac{202\ (0{,}5)^2 (1{,}96)^2}{(201-1)\ (0{,}05)^2 + (0{,}5)^2\ (1{,}96)^2}$$

$$n = \frac{202\ (0.25)\ (3.84)}{201\ (0{,}0025) + (0.25)\ (3.84)}$$

$$n = \frac{193.92}{0.5025 + 0.96}$$

$$n = \frac{193.92}{1.4625}$$

$$\boxed{n = 133 \text{ docentes}}$$

Dónde:

n = Tamaño

N = Población

Z = Nivel de confianza. 1,96, nivel de confianza 95%.

e = Margen de error 0,05.

σ = Desviación estándar

Se seleccionó el muestreo aleatorio simple porque los participantes fueron elegidos al azar en una población establecida. (Otzen y Manterola, 2017, p.229). La muestra obtenida se estratifica por cada institución educativa de la siguiente manera:

Gráfico 3: Formula de muestra estratificada

$$Ni n = n \times \frac{n_i}{N}$$

Dónde:

ni = muestra del estrato

n = muestra

N = población docente

Ni = población del estrato

Tabla 4: Muestra estratificada

Institución Educativa	Docentes
I.E. 1207 Sagrado Corazón de Jesús	6
I.E. 1220 Beato José Marello	22
I.E. 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa	21
I.E. 0028 Jesús y María	6
I.E. 1230 Viña Alta	5
I.E. 1235 Unión Latinoamericana	26
I.E. 1278 La Molina	30
I.E. 1286 Héroes del Cenepa	10
I.E. PNP Félix Tello Rojas	7
Total	133

3.6. Instrumentos:

Los datos fueron obtenidos mediante la aplicación de dos instrumentos de medición, los que pasamos a detallar:

a. Ficha técnica: Clima Institucional

- **Autor:** Bris (1999). Adaptado por Richard Félix Luna.
- **Forma de Administración:** Individual y Colectiva.
- **Ámbito de Aplicación:** El cuestionario es aplicable para docentes de cualquier nivel de la EBR
- **Duración:** 15”
- **Ítems:** cuenta con 30 ítems.
- **Descripción:** constituido por 30 ítems, cerrado escala de Likert. Con una valoración de 5 niveles.

- **Valor:** Las respuestas tiene valores:

Tabla 5: Cuestionario Clima Institucional

Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
1	2	3	4	5

- **Baremo:** para fines de interpretar los resultados de la variable estudiada se detalla a continuación.

Tabla 6 : Baremo variable clima Institucional

Muy Mala	Mala	Regular	Buena	Muy buena
(01-30)	(31-60)	(61-90)	(91-120)	(121-150)

b. Ficha técnica: Cuestionario Gestión Administrativa

- **Autor:** Richard Félix Luna
- **Forma de Administración:** Individual.
- **Ámbito de Aplicación:** docentes de cualquier nivel de la EBR.
- **Duración:** 15 minutos
- **Ítems:** 26 preguntas.
- **Descripción:** está conformado de 26 preguntas, tipo cerrado opción múltiple, permite conocer la variable gestión administrativa en instituciones educativas.
- **Calificación:** Las respuestas se valoran de 1 a 5.

Tabla 7: Valoración

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

El índice y valoración se realiza de acuerdo a la escala de rango 1 al 5.

Tabla 8: Baremo variable gestión administrativa

Deficiente	Mala	Regular	Buena	Muy buena
(01- 27)	(28 - 54)	(55 - 81)	(82 - 108)	(109 -135)

3.7. Validación:

Dice: “Se confirma que un instrumento es válido cuando mide lo que estaba establecido, para garantizar si está elaborado adecuadamente. Asimismo, la validez indica el grado con que pueden inferirse conclusiones a partir de los resultados obtenidos” (Bernal, 2006, p.214).

a) Cuestionario: clima institucional

Fue validado por expertos, quienes valoraron de acuerdo a los criterios:

Tabla 9: Validación instrumento variable X

Nº	EXPERTOS	VALORACIÓN %
1	Dr. Julio César Uehara Velasque	100%
2	Mg. Edith Inés Avellaneda Cruz	98%
3	Dr. Rubén Quispe Ichpas	81%
TOTAL		93%

Los expertos calificaron al 93%, resultando valido para aplicar en la muestra.

b) Cuestionario gestión administrativa

Igualmente, valorado por 3 jueces expertos se presenta:

Tabla 10: Validación cuestionario gestión administrativa

Nº	EXPERTO	VALORACIÓN %
1	Dr. Julio César Uehara Velasque	100%
2	Mg. Edith Inés Avellaneda Cruz	98%
3	Dr. Rubén Quispe Ichpas	82%
TOTAL		**93%**

Los expertos otorgaron el 93% de aprobación, de manera es válido para su aplicación.

3.8. Confiabilidad:

Se estableció con alfa de Cronbach, asume los ítems, medidos en escala Likert aprecia el constructo si se encuentran correlacionados.

Welch y Comer (1988) dice: “cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados”.

Grafico 4: Fórmula para calcular la fiabilidad del Instrumento

$$\alpha = \frac{K}{K-1}\left[1-\frac{\sum S_i^{\,2}}{S_T^{\,2}}\right]$$

n: número ítems

Si^2: Sumatoria varianzas

S_t^2: Varianza

α: Coeficiente

a) Confiabilidad instrumento Vx:

La fiabilidad se aplicó a 52 docentes de la Institución "Educativa N°129 Yamaguchi, perteneciente a la UGEL Nº 6". El ***alfa de Cronbach***, resultando un valor de 0,915, indica el cuestionario, es confiable.

b) Confiabilidad instrumento Vy:

See aplicó a 52 docentes. De igual modo por alfa de Cronbach, saliendo estadísticamente 0,95, afirma el instrumento es confiable.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

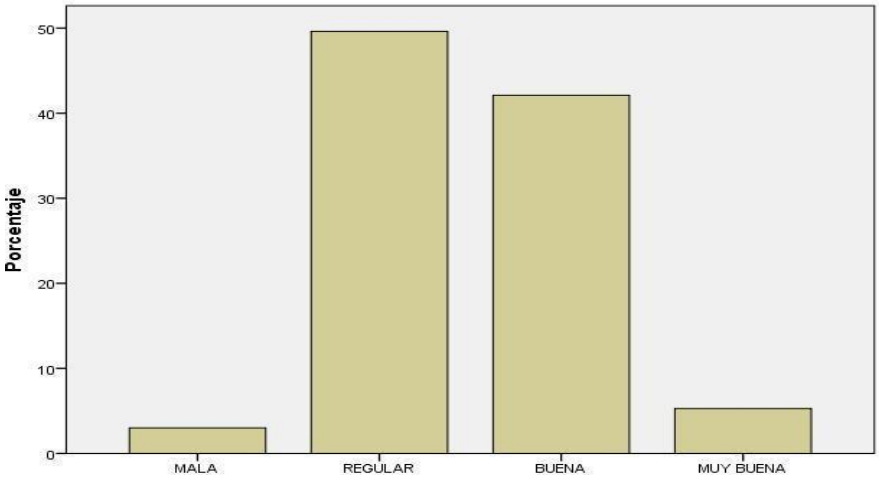
4.1. Variable clima institucional:

A continuación, se presentan los resultados:

Tabla 11: Dimensión Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	MALA	4	3,0
	REGULAR	66	49,6
	BUENA	56	42,1
	MUY BUENA	7	5,3
	Total	133	100,0

Gráfico 5: Dimensión Comunicación

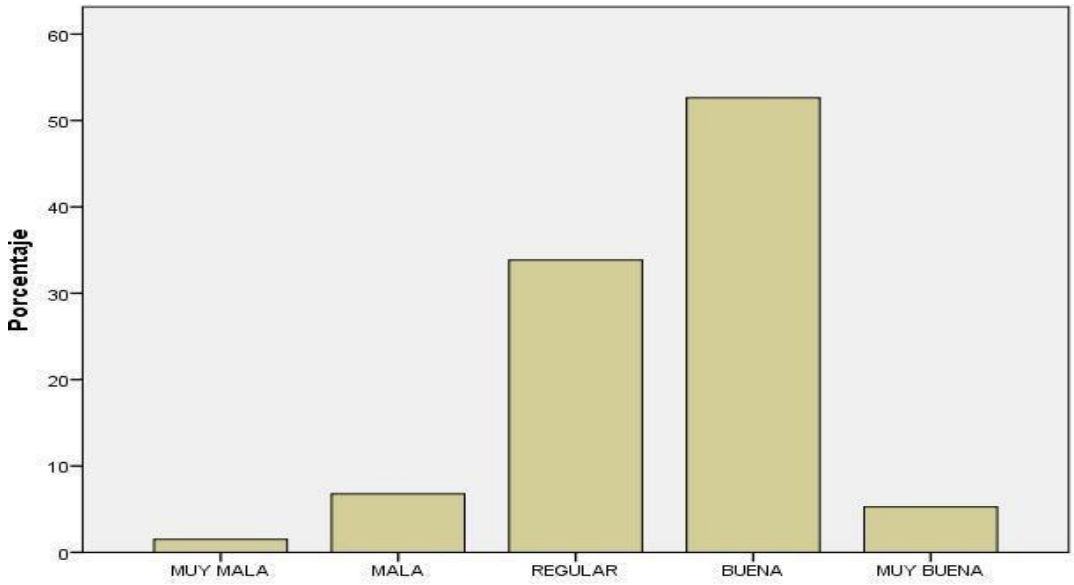


La tabla y grafico muestra el 49,6% (66 docentes) opinan que es regular, 42,1% considera buena, el 5,3% considera que es muy buena y el 3% considera que es mala.

Tabla 12: Dimensión Motivación

	Frecuencia	Porcentaje
MUY MALA	2	1,5
MALA	9	6,8
REGULAR	45	33,8
BUENA	70	52,6
MUY BUENA	7	5,3
Total	133	100,0

Grafico 6: Dimensión Motivación

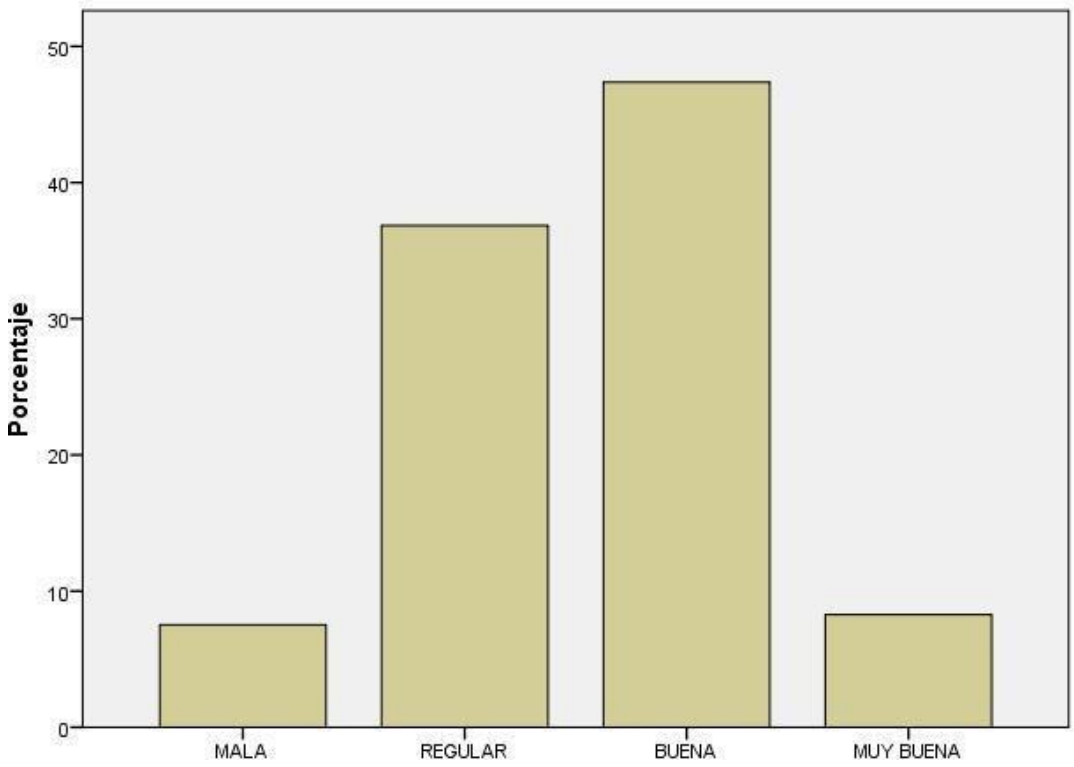


Se muestra resultados sobre la dimensión motivación, el 52,6% (70 docentes) consideran buena, seguido por 33,8% (45 docentes) califican regular, un 6,8% (9 docentes) dicen mala, mientras 5,3% (7 docentes) consideran muy buena y el 1,5% (2 docentes) consideraron muy mala.

Tabla 13: Resultados de Dimensión Confianza

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	MALA	10	7,5
	REGULAR	49	36,8
	BUENA	63	47,4
	MUY BUENA	11	8,3
	Total	133	100,0

Grafico 7: Dimensión Confianza

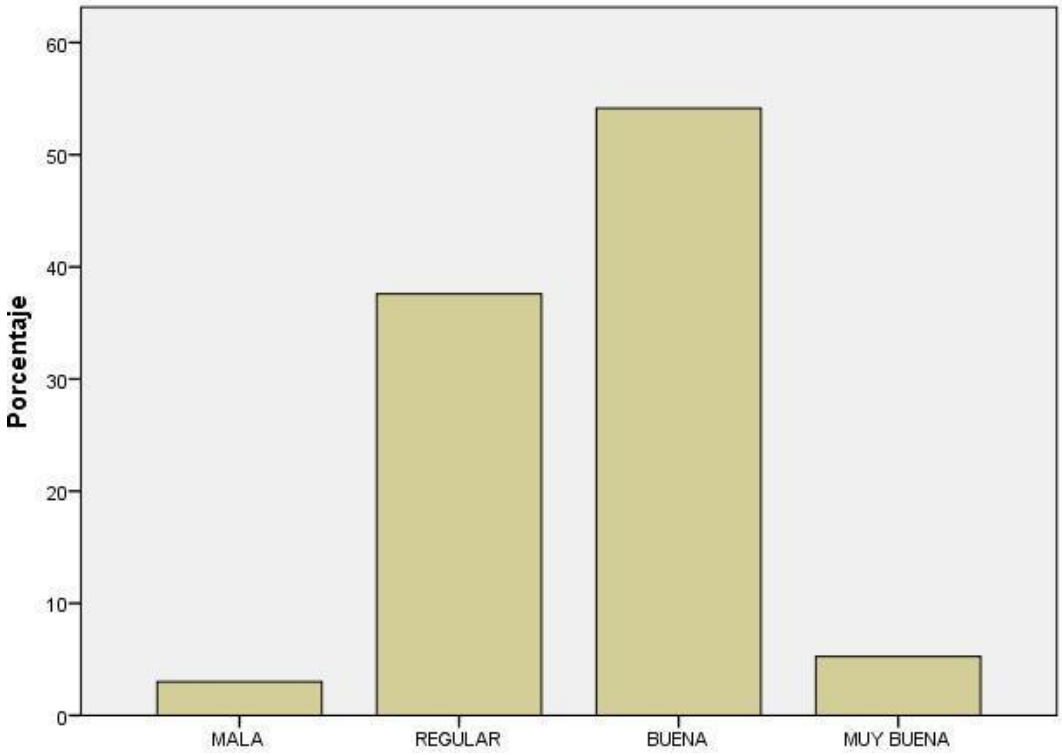


En la tabla muestran valoraciones, para dimensión confianza, 47,4% (63 docentes) consideran buena, 36,8% (49 docentes) consideran regular, el 8,3% (11 docentes) consideran muy buena y 7,5% (10 docentes) dicen mala.

Tabla 14: Dimensión Participación

		Frecuencia	Porcentaje
	MALA	4	3,0
	REGULAR	50	37,6
Válidos	BUENA	72	54,1
	MUY BUENA	7	5,3
	Total	133	100,0

Gráfico 8: Dimensión Participación

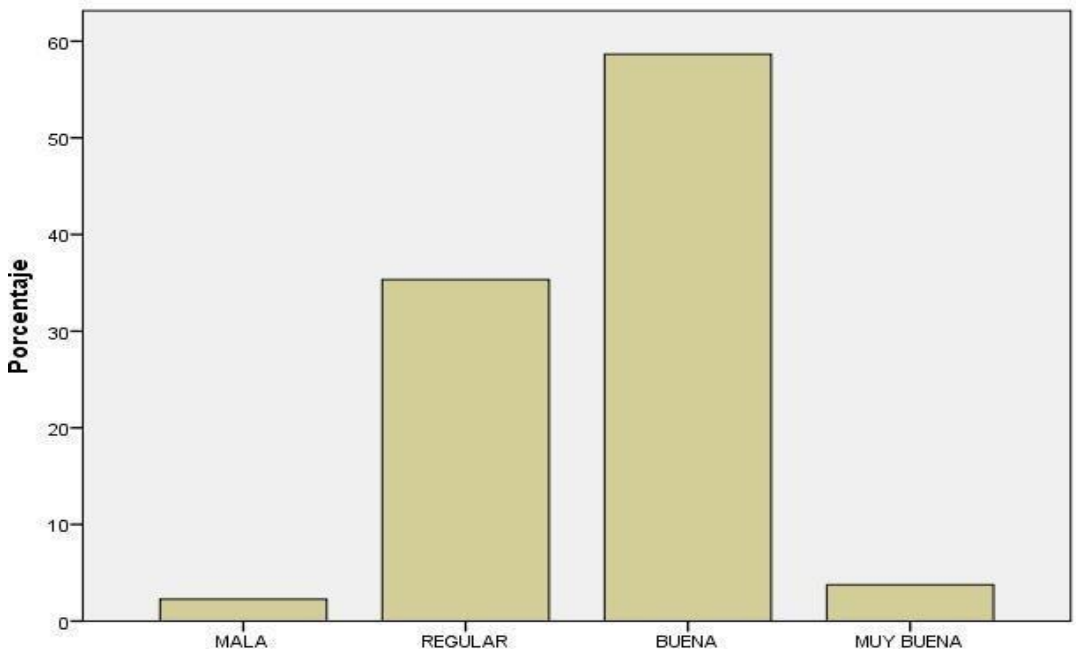


Dan cuenta los resultados, para la dimensión participación, 54,1% (72 docentes) consideran buena, seguido 37,6% (50 docentes) consideraron regular, 5,3% (7 docentes) afirman muy buena 3% (4 docentes) consideran mala.

Tabla 15: Resultados variable clima institucional

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	MALA	3	2,3
	REGULAR	47	35,3
	BUENA	78	58,6
	MUY BUENA	5	3,8
	Total	133	100,0

Grafico 9: Variable clima institucional



Los resultados reportan, a nivel de la variable clima institucional a un 58,6% (78 docentes) que considera que es buena; seguido por el 35,3% (47 docentes) que consideran que es regular, el 3,8% (5 docentes) lo consideran muy buena y el 2,3% (3 docentes) considera que es mala. Esto indica que la mayoría de docentes perciben que el clima institucional en su institución educativa es bueno, por ende, la comunicación, motivación, confianza y participación se da en un nivel bueno.

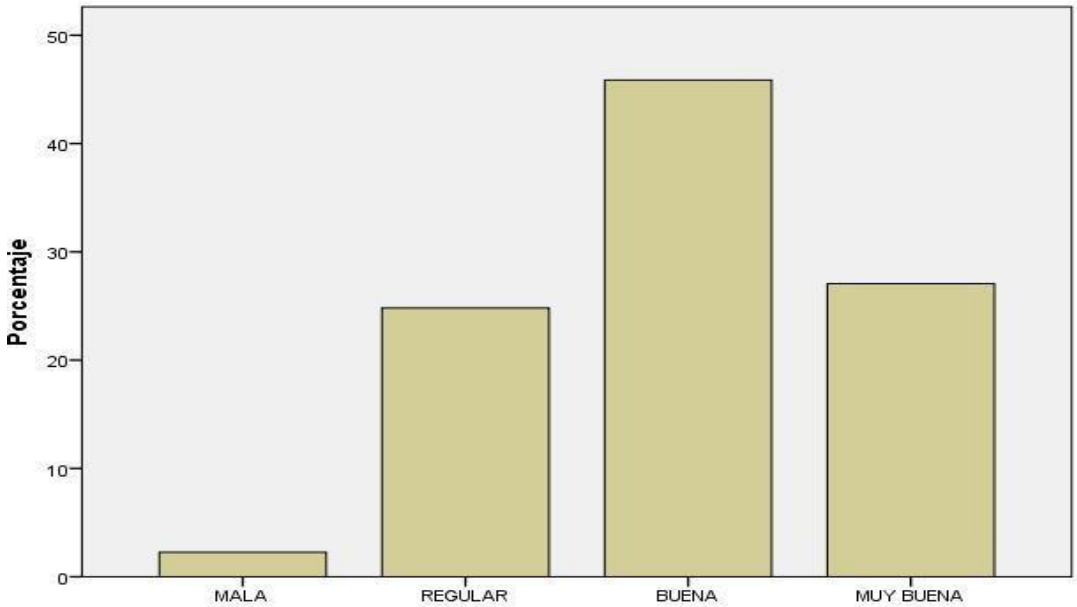
4.2. Resultado variable: gestión administrativa

Se presentan los resultados:

Tabla 16: Dimensión recursos humanos

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	MALA	3	2,3
	REGULAR	33	24,8
	BUENA	61	45,9
	MUY BUENA	36	27,1
	Total	133	100,0

Grafico 10: Dimensión Recursos Humanos

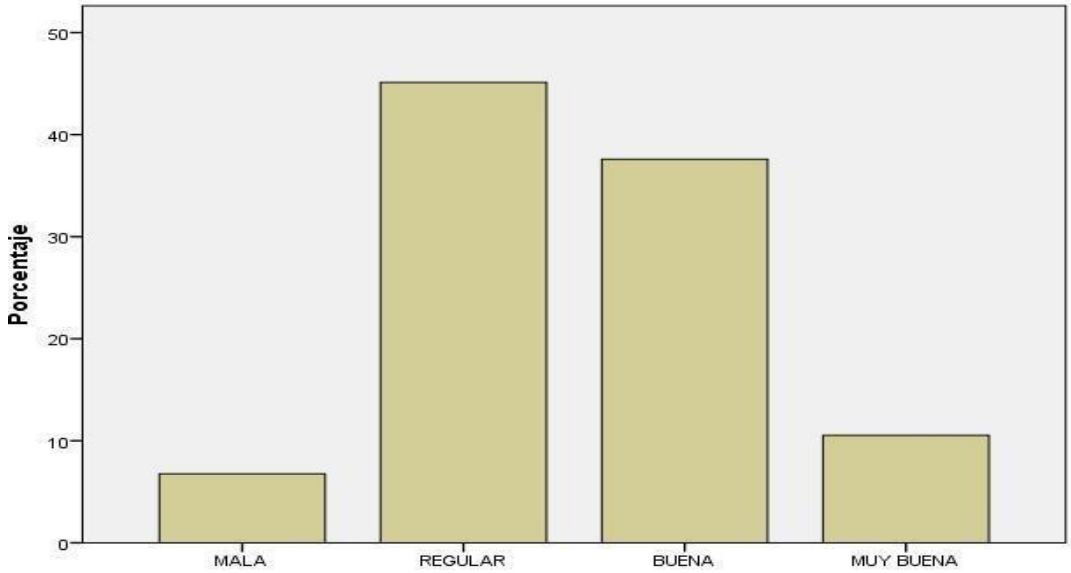


La estadística muestra resultados de la dimensión recursos humanos, 45,9% (61 docentes) consideran buena, seguido por 27,1% (36 docentes) consideran muy buena, 24.8% (33 docentes) consideran regular y 2,3% (3 docentes) califican mala.

Tabla 17: Dimensión recursos materiales

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	MALA	9	6,8
	REGULAR	60	45,1
	BUENA	50	37,6
	MUY BUENA	14	10,5
	Total	133	100,0

Grafico n°11: Dimensión Recursos Materiales

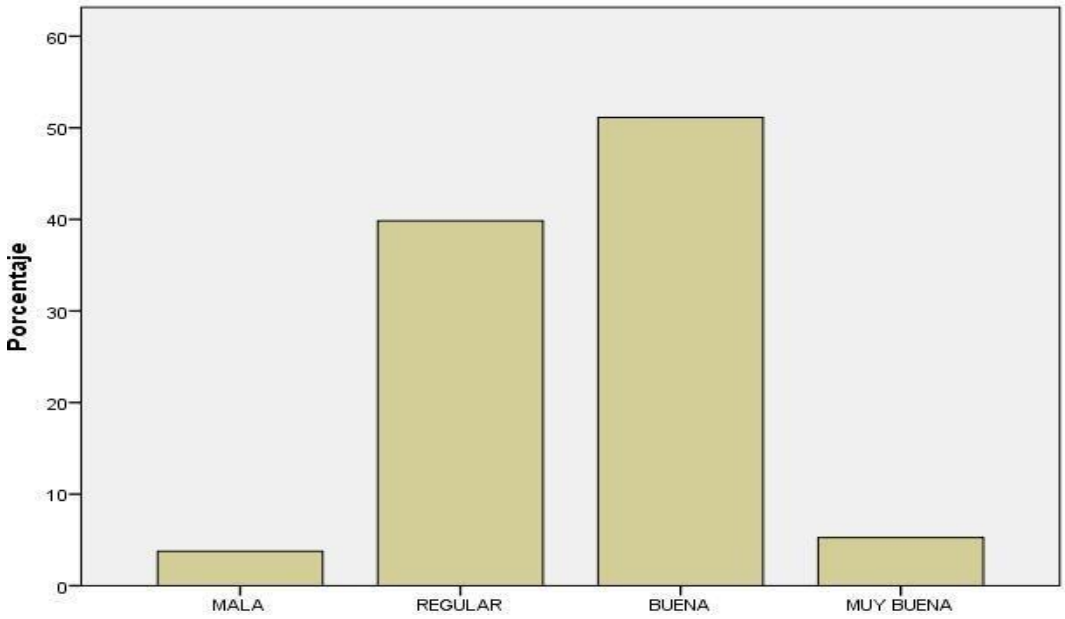


Los estadísticos dan cuenta resultados, la dimensión administración de recursos materiales, donde el 45,1% (60 docentes) consideran regular, seguido 37,6% (50 docentes) consideran buena, 10,5% (14 docentes) valoran muy buena y el 6,8% (9 docentes) dicen mala.

Tabla 18: Dimensión recursos financieros

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	MALA	5	3,8
	REGULAR	53	39,8
	BUENA	68	51,1
	MUY BUENA	7	5,3
	Total	133	100,0

Grafico 12: Dimensión recursos financieros

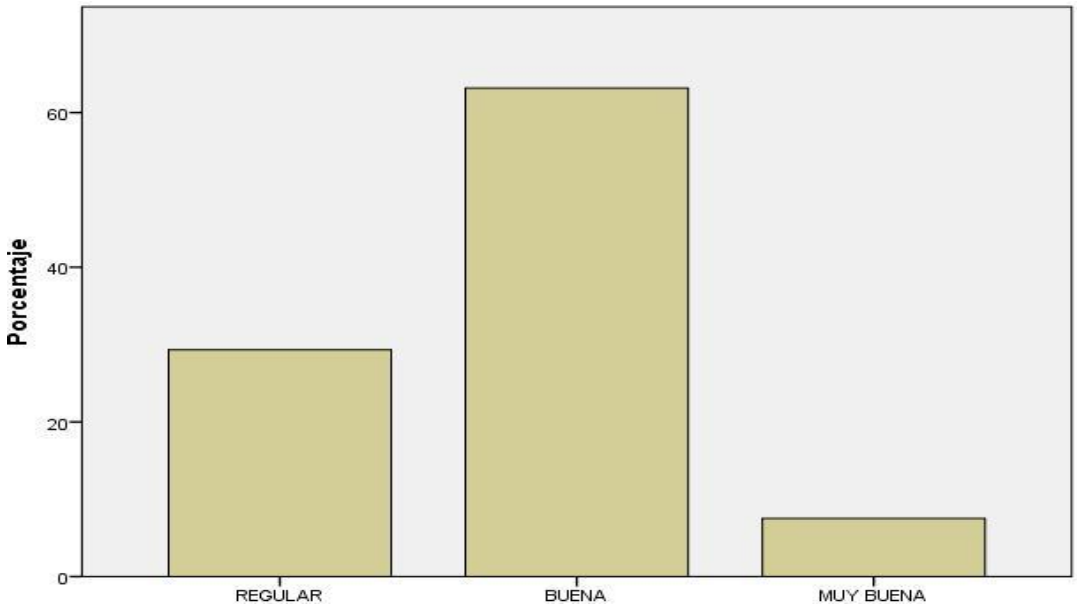


En tabla se evidencia resultados la dimensión administración de recursos financieros, donde el 51,1% (68 docentes) consideran que es buena, seguido por un 39,8% (53 docentes) que lo considera regular, el 5,3% (7 docentes) considera que es muy buena y el 3,8% (5 docentes) considera que es mala.

Tabla 19: Resultados variable gestión administrativa

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	REGULAR	39	29,3
	BUENA	84	63,2
	MUY BUENA	10	7,5
	Total	133	100,0

Grafico 13: Variable gestión administrativa



La estadística reporta, 63,2% (84 docentes) que consideran que es buena; seguido por el 29,3% (39 docentes) que consideran que es regular, el7,5% (10 docentes) lo consideran muy buena. Esto indica que la mayoría de docentes perciben la calidad de gestión administrativa en su institución educativa es buena pero a nivel regular, por ende la administración de los recursos humanos, materiales y financieros tienen que ser mejorados.

4.3. Prueba hipótesis

El diseño de investigación permite establecer la relación de las variables, en ese sentido se realizó el tratamiento estadístico, empleando la estadística descriptiva e inferencial, efectuando la Prueba Estadística No Paramétrica de Correlación Rho Spearman; la cual permitirá contrastar las hipótesis planteadas, tanto general como específicas. El nivel de significación es de α = 0.05

La información recolectada a través de los instrumentos fue ingresada a una base de datos elaborada en Excel y luego procesada en el software estadístico SPSS 21.

I. Estadístico prueba Rho Spearman

Se utilizó siguiente formula:

Grafico 14: Formula estadística Rho Spearman

$$r_s = 1 - \frac{6\sum d^2}{n\left(n^2 - 1\right)}$$

Dónde:

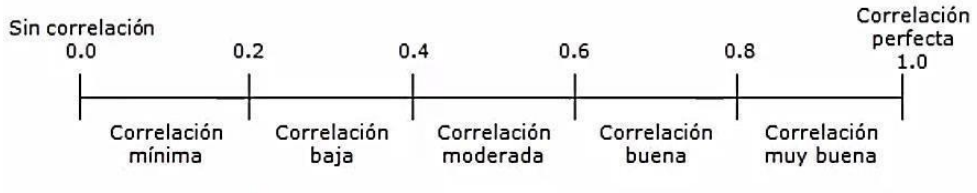
rs = coeficiente de correlación

d = diferencia (X-Y)

n = número dato

Se empleó el siguiente gráfico de comparación

Grafico 15: Escala de interpretación Rho Spearman



II. Regla

Si $p \geq 0.05$, acepta ho. Valor $p < 0.05$, acepta ha.

4.3.1. Hipótesis General:

HGa: Existe relación significativa entre el “clima institucional y la calidad de la gestión administrativa en los colegios públicos de la RED 02 - UGEL Nº 6”.

HGo: No existe relación significativa entre el “clima institucional y la calidad de la gestión administrativa en los colegios públicos de la RED 02 - UGEL Nº 6”.

Tabla 20: correlación: clima institucional y gestión administrativa

Correlación			Gestión administrativa
Rho de Spearman	Clima Institucional	Coeficiente de correlación	,737
		Sig. (bilateral)	,000
		N	133

Se encontró una r = 0,737 y p = 0,000, se estableció una correlación significativa buena de 73,7% entre las variables, rechazándose la hipótesis nula y aceptando hipótesis alterna. Determinándose desaciertos entre las variables.

4.3.2. Hipótesis Específicas

a) Hipótesis especifica 1

Ha: Existe relación significativa entre "la comunicación y la calidad de la gestión administrativa en los colegios públicos de la RED 02 - UGEL Nº 6".

Ho: No existe relación significativa entre "la comunicación y la calidad de la gestión administrativa en los colegios públicos de la RED 02 - UGEL Nº 6".

Tabla 21: Relación entre comunicación y gestión administrativa

Correlación			Gestión administrativa
Rho de Spearman	Comunicación	Correlación	,520
		Sig. (bilateral)	,000
		N	133

Resultó r = 0,520 y significancia p = 0,000. Estableciéndose correlación significativa moderada al 52%. Se rechazó la hipótesis nula y aceptó hipótesis alterna: existe moderado nivel de comunicación por tanto se da moderada calidad de gestión administrativa.

b) Hipótesis especifica 2

Ha: Existe relación significativa entre “la motivación y la calidad de la gestión administrativa en los colegios públicos de la RED 02 - UGEL Nº 6”.

Ho: No Existe relación significativa entre “la motivación y la calidad de la gestión administrativa en los colegios públicos de la RED 02 - UGEL Nº 6”.

Tabla 22: Relación entre motivación y gestión administrativa

Correlación			Gestión administrativa
Rho de Spearman	Motivación	Correlación	,756
		Sig. (bilateral)	,000
		N	133

La estadística muestra r = 0,756 y la significancia p = 0,000. Produciéndose una correlación significativa muy buena al 75,6%. Se rechazó el ho y aceptándose la ha: Determinándose una motivación regular, resaltando también regular calidad en la gestión administrativa.

c) Hipótesis especifica 3

Ha: Existe relación significativa entre “la confianza y la calidad de la gestión administrativa en los colegios públicos de la RED 02 - UGEL Nº 6”.

Ho: No existe relación significativa entre la “confianza y la calidad de la gestión administrativa en los colegios públicos de la RED 02 - UGEL Nº 6”.

Tabla 23: Relación entre confianza y gestión administrativa

Correlación			Gestión administrativa
Rho de Spearman	Confianza	Correlación	,860
		Sig. (bilateral)	,000
		N	133

Se muestra r = 0,860 y p = 0,000. Estableciéndose correlaciónsignificativa muy buena al 86%. Se rechaza la ho y se acepta la ha: Hallándose existe muy buena valoración, pero a nivel regular entre la dimensión confianza y la variable gestión administrativa.

d) Hipótesis especifica 4

Ha: Existe relación significativa entre “la participación y la calidad de la gestión administrativa en los colegios públicos de la RED 02 - UGEL Nº 6”.

Ho: No existe relación significativa entre “la participación y la calidad de la gestión administrativa en los colegios públicos de la RED 02 - UGEL Nº 6”.

Tabla 24: Relación entre participación y gestión administrativa

Correlación			Gestión administrativa
Rho de Spearman	Participación	Coeficiente de correlación	,815
		Sig. (bilateral)	,000
		N	133

Se halló r = 0,815 y p = 0,000. Se establece una correlación significativa muy buena de 81,5%. Se rechazó ho, aceptándose ha: la participación no es lo esperado respecto a la calidad de la gestión administrativa.

4.4. Discusión de los resultados

La presente investigación planteó el siguiente objetivo: Establecer la relación entre “el clima institucional y la calidad de la gestión administrativa en los colegios públicos de la RED 02 - UGEL Nº 6”.

Al aplicar el SPSS 21, la presente investigación resultó r = 0,737. Cuyos resultados determinaron las variables estudiadas no se cohesionan como debe ser, llegando solo a un nivel regular clima institucional se produce buena calidad de la gestión administrativa.

Resultados dimension comunicación y gestión administrativa, se encontró r = 0,520 siendo moderado. Asimismo, para la dimensión motivación r = 0,756 buen respecto la gestión administrativa. En ambos casos tampoco eslo deseado, porque también se produce regularmente.

Para la dimensión confianza y la variable gestión administrativa, se halló r = 0,860 muy buena. Respecto la “dimensión participación y gestión

administrativa", un coeficiente r=0,815 muy buena. De igual manera las dimensiones estudiadas presentan regularmente producto que la gestión deberá mejorar.

Guillen (2016) estudió "Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica – 2015". Concluyendo la existencia relación directa entre ambas variables. Sin embargo, los resultados de presente investigación también tienen relación directa, pero a un nivel regular.

Montes, F. (2014) estudio "El clima institucional y su influencia en la gestión". Afirma, clima institucional como factor directo para la calidad educativa, constituye elemento fundamental en desarrollar toda gestión. Por lo tanto, ambas variables participan para el logro de metas educacionales encausando el proceso enseñanza-aprendizaje.

Sosa y Escalona (2013) también estudio "El Clima Organizacional y su relación con la Gestión Administrativa de la empresa comercializadora SNACKS, S.R.L. del Estado Monagas", encontrando resultados para las variables estudiadas, la existencia de buen clima organizacional e integración y motivación, propiciando un buen ambiente laboral, producto de gestión administrativa de calidad. El mencionado estudio tampoco, para el trabajo no guarda coherencia porque, en este caso los resultados fueron lo contrario.

Rodríguez (2012) estudió: "Influencia de la Gestión Administrativa en el Clima Organizacional en la I.E. Enrique Paillardelle del distrito Gregorio Albarracín Lanchipa, 2012". Concluye las variables se relacionan significativamente, en una relación de 0,630**, sin embargo, afectando a la

variable independiente. El mencionado estudio guarda coherencia con la realidad del comportamiento de las variables tratadas.

Fortaleciendo de esta manera, los resultados obtenidos en la presente investigación, al encontrarse una estrecha relación con las investigaciones citadas en los párrafos anteriores, donde se demuestra que el clima institucional guarda relación directa con la gestión administrativa de toda institución. Existiendo una relación de correspondencia entre ambas variables.

CONCLUSIONES

1. El clima institucional y la gestión administrativa guardan una relación significativamente buena al 0,737; por ende, se determina que a buen clima institucional se produce buena calidad de la gestión administrativa. Puesto que un buen clima institucional crea un entorno laboral manejable y propicio para ejercer de manera eficaz la gestión administrativa.
2. La comunicación y la gestión administrativa tienen un nivel de correlación significativa moderada de r=0.520. Determinándose que a un moderado nivel de comunicación se produce moderada calidad de la gestión administrativa, considerando que los adecuados canales de comunicación en una institución facilita el ejercicio de una gestión administrativa de calidad.
3. Existe un nivel de correlación significativamente buena al 0.756 entre la motivación y la gestión administrativa. Determinándose que a buen grado de motivación se produce buena calidad de la gestión administrativa, puesto que cuando existe la predisposición del equipo de trabajo por realizar las cosas bien se hace más efectiva los resultados de la gestión administrativa.
4. El nivel de confianza y la gestión administrativa mantienen una relación significativa muy buena de r=0.860. Determinándose que existe muy buena valoración de la dimensión confianza y esto facilita la buena calidad de la gestión administrativa, porque cuando en una institución educativa el personal docente confía en sus autoridades, sigue las directrices de la gestión administrativa, para obtener resultados de calidad.

5. La participación y la gestión administrativa tienen un nivel de correlación significativa muy buena al 0.815. Estableciéndose que a muy buena participación se produce muy buena calidad de la gestión administrativa, dado que cuando los docentes participan activamente basados en la colaboración en equipo, esto conlleva al logro de metas institucionales determinadas por la gestión administrativa.

RECOMENDACIONES

1. Los directivos deben ejercer plenamente su liderazgo frente a la comunidad educativa que dirigen, gestionando un buen clima institucional que permita alcanzar las metas establecidas que conlleven a la calidad educativa, demostrando su preparación y formación en la gestión administrativa.
2. El personal administrativo de las instituciones educativas, deben ayudar a fortalecer los canales de comunicación para la transmisión de mensajes, órdenes e instrucciones de trabajo de parte de los directivos hacia el personal docente, brindando un buen trato y fluidez en las comunicaciones.
3. Los representantes de la UGEL, y los directivos de las instituciones educativas deben promover un alto nivel de motivación en el personal docente y administrativo, brindando el reconocimiento que se merecen para que estos se sientan motivados a obtener mejores resultados en el desempeño de sus funciones, orientado hacia el cumplimiento de las metas institucionales.
4. Los directivos deben actuar con integridad y demostrar una gestión administrativa transparente frente a la comunidad educativa, para generar un clima de confianza que se refleje en el fortalecimiento de unidad institucional.
5. Los directivos deben fomentar la participación y colaboración de los miembros de la comunidad educativa que apoyen a la gestión administrativa para la consecución de los objetivos institucionales y aporten soluciones frente a los problemas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Bibliografía referida al tema

a) Fuentes impresas

Alvarado, O. (2003). *Gerencia y marketing educativo*. Udegraf S.A. Antezana,

D. y Ccanto, J. (2015). *Influencia del Clima Organizacional en la Gestión Institucional de la Sede Administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancavelica-2012* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica].

Anzola, S. (2002). *Administración De Pequeñas Empresas*. Segunda Edición, Editorial McGrawhill, México.

Bataller J. (2006). P*articipación del profesorado.* Revista cuatrimestral del concejo escolar del estado Nº 03.

Brunet. (2002) *El clima de trabajo en las organizaciones*. Editorial Trillas.

Centro de Investigaciones y Servicios Educativos (2007). *Relaciones interpersonales en la institución educativa*. Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos, el Capital Humano de las Organizaciones*. Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2009) *Gestión de talento humano.* Mc Graw Hill.

Contreras, S. (2015). *Propuesta de mejora de clima laboral en una institución de educación superior* [Tesis, Universidad Rafael Landívar].

Correa, J. (2013). *Relación existente entre el Clima Laboral y la Propuesta de Gestión Educativa de la Facultad de Estudios a Distancia de la UMNG y su influencia en la motivación, el liderazgo y el trabajo en equipo desde la perspectiva de los diferentes actores que la integran*[Tesis de Licenciatura, Universidad Militar Nueva Granada].

Farjat, L. (1998). *Gestión Educativa Institucional*. Editorial Italgraf.

Fischman, D. (2000*). El espejo de un líder*. Editorial El Comercio – Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

Guillen, C. (2016). *Gestión directiva y clima institucional en la autoridad administrativa del agua chaparra Chincha, Ica – 2015.*

Litwin, G. Y Stringer, R. (1998). *Motivation and organizational climate.* Harvard Business School.

Lozado, L. (2013). "Impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba". *Alteridad*, 8(2), 192-206.

Martínez, J. (2006). El profesorado ante los discursos y las culturas de la participación. *Revista cuatrimestral del concejo escolar del estado*, 3, 23-26.

Minedu (2004). *Ley General de Educación No 28044*. Imprenta del Ministerio de Educación.

Murillo, F. y Román, M. (2012). Formación, motivación y condiciones laborales de los docentes de primaria en perú. *Revista Peruana de Investigación Educativa*.

Pérez, Y. (2012). *Relación entre el Clima Institucional y Desempeño Docente en Instituciones Educativas de la Red Nº 1 Pachacutec – Ventanilla* [Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola, Perú].

Pérez, I., Maldonado, M., y Bustamante, I. (2006). *Clima Organizacional y Gerencia: Inductores del cambio organizacional. Revista de Investigación y Postgrado*, p. 21.

Piero J. M. (2004) Cultura y cambio organizacional. Revista de Psicología.

Robbins, S. (2004). *El comportamiento organizacional: teoría y práctica*. Editorial Prentice-Hall Hispanoamérica.

Robbins, S. (1999). *Fundamentos del comportamiento organizacional.* Editorial Prentice May.

Rodríguez, J. (2004). *Administración de la Pequeña y Mediana Empresa.* Editorial Thomson.

Rodríguez, M. (2012). *Influencia de la "Gestión Administrativa en el Clima Organizacional en la I.E. Enrique Paillardelle del distrito Gregorio Albarracín Lanchipa, 2012"* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].

Ruiz, J. (2007). *Fundamentos para el análisis de gestión administrativa*. Editorial PANAPO.

Ruiz, C. (2016). *Impacto de la Cultura Organizacional en la Gestión Educativa de la Unidad de Gestión Educativa Local –Provincia de Ascope, 2014* [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Trujillo].

Salinas, S. (2012)**.** *Importancia de la "Gestión Administrativa en el desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato de la Ciudad de Ambato Provincia de Tungurahua en el año lectivo 2010 – 2011"* [Tesis de Magister, Universidad Técnica de Ambato].

Sandoval, C. (2004) Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional.

Silva, Z. (2011). "*El rol del docente en el clima Institucional en los aprendizajes en el colegio Sara Serrano de Maridueña del Cantón Huaquillas de la provincia del Oro"* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador].

Sosa, F. y Escalona, M. (2013). "*El Clima Organizacional y su relación con la Gestión Administrativa de la empresa comercializadora SNACKS, S.R.L. del Estado Monagas"* [Tesis de Licenciatura, Universidad de Oriente].

Stoner, J. (1996). *Administración*. Editorial Prentice Hall Hispanoamérica.

Vargas, J. (2014). *Influencia del clima institucional en la gestión pedagógica de los docentes de las instituciones educativas de la provincia de Caraveli del nivel primario del año 2011* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].

Viñas, J. (2004) *Conflictos en los Centros Educativos*. Editorial GRAO.

b) Fuentes digitales

Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. *Revista de Psicología del Deporte*, 9 (1), 123-133. http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/2147/1/Liderazgo%20y%20clima%20organizacional.pdf

Caligiore, C. (2005). Clima organizacional y desempeño de los docentes enla ULA: Estudio de un caso. *Revista Venezolana de Gerencia,* 8 (24). 644-658. https://www.redalyc.org/pdf/290/29002408.pdf

Carpio, C. y Durand, L. (2014). *Influencia del clima organizacional en la gestión administrativa del área de Logística de Ladrillera El Diamante LADISAC, Arequipa 2014* [Tesis de Licenciatura,

Universidad Católica de Santa María]. http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/2017

Dirección General de Desarrollo de la Gestión e Innovación Educativa, Subsecretaría de Educación Básica (2010). *Un Modelo de Gestión para la Supervisión Escolar.* www.sepen.gob.mx/pec/MatGestModulo5.pdf

Bachenheimer, H. (2007). Definición de términos. Administración de Empresas. *Revista electrónica de la Pontificia Universidad Javeriana Cali.* drupal.puj.edu.co/files/OI118_Herman_0.pdf

Martin, M. (1999). *Clima de trabajo y organizaciones que aprenden.* http://www.raco.cat/index.php/Educar/article/view/20736/20576

Martínez, L. (2002). *Administración educativa.* http://www.academia.edu/6358909/Administraci%C3%B3n_Educativa_de_LUCIA_MARTINEZ_AGUIRRE

Ministerio de Educación de Chile (2011). *Modelo de calidad Gestión Escolar. Portal Gestión y liderazgo Educativo*. http://www.gestionyliderazgoeducativo.cl/gestionescolar/liderazgo.aussp

Montes, F. (2014). El clima institucional y su influencia en la gestión. *Revista Conexión*, 2(6), 1-8. http://200.52.113.235/conexxion/index.php/en/educacion/587-el-clima-institucional-y-su-influencia-en-la-gestion-ano-2-numero-6

UNESCO (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas.* http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf

2. Bibliografía referida a la metodología de la Investigación

Aguilar, S. (2005). Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud. *Salud en Tabasco*, 11 (1), 333-338. https://www.redalyc.org/pdf/487/48711206.pdf

Baena, G. (2014) *Metodología de la Investigación*. Grupo Editorial Patria.

Bernal, C. (2006) *Metodología de la investigación*. Pearson Educación.

Bernal, C. (2000). *Metodología de la Investigación para Administración y Economía*. Editorial Pearson.

Campos, A., Meza, C. y Muro, B. (2000). *Manual para la estructuración de la tesis universitaria*. Ediciones UNIFE.

Carrasco, E. (2005). *Investigación social participativa*. Editorial Universidad Complutense de Madrid.

Cegarra, J. (2004). *Metodología de la investigación científica y tecnológica.* Ediciones Díaz de Santos.

Díaz, V. (2009). *Metodología de la investigación científica y bioestadística para profesionales y estudiantes de ciencias de la salud.* RIL Editores.

Dieterich, H. (2001). *Nueva guía para la investigación científica*. Editorial Planeta Mexicana.

Eco, U. (2001). *¿Cómo se hace una tesis? Técnicas y Procedimientos de Estudio, Investigación y Escritura. Barcelona – España.* Ediciones Gedisa S.A.

Gómez,M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Editorial Brujas.

Hernández, R; Fernández, C. y Baptista, P. (2016). *Metodología de la Investigación Científica.* McGraw Hill / Interamericana Editores, S.A.

Martínez, C. (2003). *Estadística y muestreo.* Ecoe ediciones.

Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A. y Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8 (2). Disponible: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017

Méndez, C. (2006). Clima organizacional en Colombia. Bogotá

Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology,* 35(1), 227-232. Disponible: https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf

Pino, R. (2007) *Metodología de la Investigación*. Editorial San Marcos.

Ramírez, A.; Ramírez, R. y Calderón, E. (2017). La Gestión Administrativaen el Desarrollo Empresarial. [Revista en línea] Disponible en: http://eumed.net/ce/2017/1/gestion.html.

Reynoso, J. (2017) La Gestión Administrativa. en empresas del siglo XXI. [Documento en línea] Disponible en: https://medium.com/revista-academica-digital-de-la-escuela-de/la-gesti%C3%B3n-administrativa-6dc30fb87c04

Rodríguez, J. y Reguant, M. (2019). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE*, 13(2), 1-13. Disponible: https://revistes.ub.edu/index.php/REIRE/article/download/reire2020.13.230048/31484

Roque, J. (2013). Estadística aplicada en la investigación científica. Lima-Perú. *Revista Derrama Magisterial*.

Sánchez, J. (2007). *Estadística básica aplicada a la educación*. Editorial CCS.

Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa.

Valderrama, S. (2008). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica.* Editorial San Marcos.

ANEXOS

01: Matriz consistencia

02: Cuestionario VX

03: Cuestionario VY

04: Validación expertos

Matriz consistencia

"EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA CALIDAD DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS COLEGIOS PÚBLICOS DE LA RED 02 - UGEL Nº 6"

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
¿De qué manera el clima institucional se relaciona con la calidad de la gestión administrativa en los colegios públicos de la RED 02 - UGEL Nº 6?	Determinar la relación entre el "clima institucional y lacalidad de la gestión administrativa en los colegios públicos de la RED 02 - UGEL Nº 6"	Existe relación significativa entre el "clima institucional y la calidadde la gestión administrativa en los colegios públicos de la RED 02 - UGEL Nº 6".	VARIABLE (X) Clima Institucional VARIABLE (Y) Gestión administrativa	La investigación corresponde al diseño descriptivo – correlacional. Los instrumentos son: • Cuestionario de Clima Institucional • Cuestionario de Gestión Administrativa
MARCO TEÓRICO		**POBLACIÓN Y MUESTRA**	**JUSTIFICACIÓN**	**LIMITACIONES**
1.-ANTECEDENTES: Existen trabajos de investigación en el medio, tanto nacionales como internacionales. **2.- BASES TEÓRICAS:** • Clima Institucional • Gestión Administrativa **3. GLOSARIO**		**POBLACIÓN:** El universo sobre el cual se trabajara con 202 docentes de la RED 02 – UGEL 06 N= 202 **MUESTRA:** Se tomó en cuenta al 30% docente de la población. n = 133	1.- Permitirá demostrar el nivel de relación entre el clima institucional y la gestión administrativa en los colegios públicos de la RED 02 - UGEL Nº 6. 2.- La información teórica, técnicas e instrumentos empleados en esta investigación servirá de modelo para futuras investigaciones.	1. Los resultados solo se generalizarán para las instituciones públicas de la RED 02 - UGEL 6, dado que corresponde a la realidad de su contexto. 2. El trámite burocrático para obtener el permiso correspondiente en las I.E. para aplicar los instrumentos ocasionan ciertos retrasos.

CUESTIONARIO: CLIMA INSTITUCIONAL

Señores docentes: Se agradece su colaboración conteste a las siguientes preguntas.

I.E.:_____Fecha: _____

Instrucciones:

a) Leer minuciosamente
b) Conteste todas las preguntas
c) Marcar con aspa la respuesta que crea conveniente

1. Muy bajo	2. Bajo	3. Regular	4. Alto	5. Muy alto

	COMUNICACION	1	2	3	4	5
1	¿Cómo aprecia la comunicación, en la institución educativa donde trabaja?					
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?					
3	¿Cuál es su valoración del nivel de aceptación de propuestas entre los miembros de la Institución?					
4	¿Qué opina Ud. respecto de la práctica de normas establecidas En la I.E donde labora?					
5	¿Considera Ud. los espacios y horarios establecidos están bien normados?.					
6	¿El manejo de la información considera se maneja como lo esperado?					
	MOTIVACION					
7	¿Cuál es su valoración en cuanto a la satisfacción en la I.E?					
8	¿Cuál es su opinión sobre el reconocimiento que se realiza A los trabajadores en su I.E?					
9	¿Cómo percibe el prestigio que muestran los docentes en la I.E donde labora?					
10	¿Qué valor le da referente a la autonomía en la decisiones que se toman?					
11	¿Cuál es su opinión respecto a la motivación docente de parte de los directivos en la I.E?					
12	¿Cómo califica sobre la motivación a todo el personal que labora en su I.E?					
	CONFIANZA					
13	¿A qué nivel considera que los directivos son dignos de confianza?					
14	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?					
15	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones interpersonales establecidas en su Institución?					
16	¿Cómo valora sobre el respeto hacia su trabajo y sus colegas?					

17	¿Cómo percibe del trato entre compañeros de trabajo?					
18	¿Con que frecuencia se reúne con sus compañeros y/o directivos fuera de la Institución Educativa?					
	PARTICIPACIÓN					
19	¿Cómo valora y aprecia la participación del personal en las actividades de la I.E?					
20	¿En su opinión la participación del CONEI defiende los derechos de todo el personal que labora en su I.E?					
21	¿Cómo percibe el nivel de participación de los docentes en dar sugerencias a los directivos en cuanto mejora de gestión?					
22	¿En su opinión los directivos generan reuniones de trabajo, respetando las opiniones del personal docente?					
23	¿A qué nivel los docentes motivan participación en las Reuniones y aceptan las sugerencias del padre de familia?					
24	¿Cómo califica a sus colegas en la formación de equipos de trabajo?					
25	¿Cuál es su apreciación respecto a las comisiones de trabajo Formadas en su I.E?					
26	¿Cómo aprecia la integración en equipos de trabajo en su I.E?					
27	¿En qué grado valora el desarrollo de las reuniones de trabajo en la institución Educativa?					
28	¿Cómo califica la integración docente en equipos de trabajo?					
29	¿Cuál es su percepción de la frecuencia de reuniones de trabajo en su I.E?					
30	¿Cómo valora referente a la coordinación que se da en los docentes?					

¡Gracias por su participación!

CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado estudiante: el objetivo del presente cuestionario es conocer su opinión sobre la gestión administrativa de las autoridades de su centro de estudios.

I.E.:_____ Nivel:_____

Fecha: _____

Indicaciones:

a) Marque con aspa (X) sólo en una respuesta

1. Nunca	2. Casi Nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre

	FINANCIEROS	1	2	3	4	5
1	El colegio genera ingresos propios mediante alquileres del quiosco, librería (fotocopiadora), u otro uso de los espacios.					
2	La institución recibe partidas económicas por parte del estado u otras instituciones.					
3	La I.E. genera ingresos a través de la venta de libretas de control, buzos, uniformes, boletas de notas, etc.					
4	La I.E. invierte dinero en mejorar la infraestructura y mantenimiento de las instalaciones de su local.					
5	La I.E. invierte dinero para contar con una biblioteca actualizada y mejorar el laboratorio de cómputo.					
6	La I.E. destina recursos económicos para la formación continua de los docentes.					
7	La I.E. destina el dinero que percibe en la mejora de los servicios académicos para los estudiantes.					
8	La I.E. destina dinero para premiar y apoyar la participación de sus estudiantes en concursos académicos.					
9	El director hace del conocimiento público frente a la comunidad educativa de la utilización de los fondos asignados.					
10	Los directivos se someten a procesos de fiscalización por parte del CONEI, comisión de recursos propios, APAFA, para velar por la transparencia del manejo de los recursos económicos.					
	HUMANOS					
11	Los directivos se comunican de forma respetuosa, cordial y apropiada hacia el personal docente, administrativo y estudiantes.					
12	El sistema de comunicación es fluido y asertivo de parte de los directivos hacia la comunidad educativa.					
13	Existe participación de los directivos, docentes, estudiantes y administrativos en la toma conjunta de decisiones importantes para la institución.					
14	Las autoridades aseguran la permanencia y contratación del					

	personal necesario para cumplir las funciones administrativas y académicas pertinentes.					
15	Los directivos designan cargos de confianza a sus docentes, en comisiones importantes, para reemplazarlos en caso de ausentarse, etc.					
16	La I.E. concita la participación de los actores educativos para la apoyar en actividades institucionales frente a la comunidad.					
17	Los directivos comunican oportunamente el reglamento interno para su personal, así como para los estudiantes, velando por su cumplimiento.					
18	Los directivos aplican las sanciones respectivas en caso de incumplimiento del reglamento interno de su personal y estudiantes.					
19	El reglamento interno se sustenta y aprueba en acto público, con la participación de los actores educativos.					
	MATERIALES					
20	La institución cuenta con la cantidad suficiente de libros del MINEDU, cuadernos de trabajo y otros materiales educativos, para distribuir a toda la población estudiantil.					
21	La I.E. cuenta con software educativo acorde a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.					
22	Las aulas de innovación cuentan con laptops, computadoras y equipo multimedia operativo para el desarrollo de las clases.					
23	Las carpetas o pupitres del aula son apropiados y se encuentra en buenas condiciones.					
24	Se cuenta con pizarra y murales en buen estado y de tamaño apropiado.					
25	La biblioteca del colegio cuenta con el sistema de préstamo de libros y material de estudio a domicilio.					
26	La I.E. entrega equitativamente los útiles de escritorio (fólder, mota, plumones de pizarra, lapiceros, hojas bond, etc) que les llega como donativos a sus docentes.					
27	Los directivos adquieren y distribuyen racionalmente los artículos de oficina a secretaria y productos de aseo al personal de servicio.					

¡Gracias por su participación!

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO VARIABLE X: CLIMA INSTITUCIONAL

AUTOR: Richard Antonio FÉLIX LUNA

APELLIDOS Y NOMBRES JURADO EXPERTO: Mg. LLEHARA VELASQUE, JULIO CESAR

TÍTULO: TESIS DE INVESTIGACIÓN:

"EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA CALIDAD DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS COLEGIOS PÚBLICOS DE LA RED 02 - UGEL Nº 6"

Aspectos	Criterios	Inadecuado 00 – 25%	Poco Adecuado 25- 50%	Adecuado 51- 75%	Muy Adecuado 76- 100%
Intencionalidad	El cuestionario permite evaluar el clima institucional, por lo que el instrumento presentado es:				100%
Suficiente	La cantidad y calidad de las preguntas para el cuestionario es:				100%
Consistencia	El cuestionario se basa en conocer aspectos teóricos básicos del clima institucional, por lo que el instrumento presentado es:				100%
Coherencia	El cuestionario, guarda relación con las dimensiones, indicadores, por tanto el instrumento es:				100%
Pertinencia	El cuestionario es útil y adecuado para la investigación.				100%
Claridad	Las preguntas del cuestionario están elaboradas en un lenguaje apropiado.				100%

Lima, 08 de Julio del 2017.

FIRMA DEL JURADO EXPERTO

DNI: 40602470

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO VARIABLE Y: CALIDAD DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

AUTOR: Richard Antonio FÉLIX LUNA

APELLIDOS Y NOMBRES JURADO EXPERTO: **Mg.** UEHARA VELASQUE, JULIO CESAR

TÍTULO: TESIS DE INVESTIGACIÓN:

"EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA CALIDAD DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS COLEGIOS PÚBLICOS DE LA RED 02 - UGEL Nº 6"

Aspectos	Criterios	Inadecuado 00 – 25%	Poco Adecuado 25- 50%	Adecuado 51- 75%	Muy Adecuado 76- 100%
Intencionalidad	El cuestionario permite evaluar la gestión administrativa, por lo que el instrumento presentado es:				100%
Suficiente	La cantidad y calidad de las preguntas para el cuestionario es:				100%
Consistencia	El cuestionario se basa en conocer principios teóricos de la gestión administrativa, por lo que el instrumento presentado es:				100%
Coherencia	El cuestionario, guarda relación con las dimensiones, indicadores, por tanto el instrumento es:				100%
Pertinencia	El cuestionario es útil y adecuado para la investigación.				100%
Claridad	Las preguntas del cuestionario están elaboradas en un lenguaje apropiado.				100%

Lima, 08 de Julio del 2017.

FIRMA DEL JURADO EXPERTO

DNI: 40602470

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO VARIABLE X: CLIMA INSTITUCIONAL

AUTOR: Richard Antonio FÉLIX LUNA

APELLIDOS Y NOMBRES JURADO EXPERTO: Dra. Edith Inés Avellaneda Cruz

TÍTULO: TESIS DE INVESTIGACIÓN:

"EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA CALIDAD DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS COLEGIOS PÚBLICOS DE LA RED 02 - UGEL Nº 6"

Aspectos	Criterios	Inadecuado 00 – 25%	Poco Adecuado 25- 50%	Adecuado 51- 75%	Muy Adecuado 76- 100%
Intencionalidad	El cuestionario permite evaluar el clima institucional, por lo que el instrumento presentado es:				97%
Suficiente	La cantidad y calidad de las preguntas para el cuestionario es:				98%
Consistencia	El cuestionario se basa en conocer aspectos teóricos básicos del clima institucional, por lo que el instrumento presentado es:				99%
Coherencia	El cuestionario, guarda relación con las dimensiones, indicadores, por tanto el instrumento es:				98%
Pertinencia	El cuestionario es útil y adecuado para la investigación.				99%
Claridad	Las preguntas del cuestionario están elaboradas en un lenguaje apropiado.				97%

Lima, 08 de Julio del 2017.

FIRMA DEL JURADO EXPERTO

DNI: 09594818

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO VARIABLE Y: CALIDAD DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

AUTOR: Richard Antonio FÉLIX LUNA

APELLIDOS Y NOMBRES JURADO EXPERTO: **Dra.** Edith Inés Avellaneda Cruz

TÍTULO: TESIS DE INVESTIGACIÓN:

"EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA CALIDAD DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS COLEGIOS PÚBLICOS DE LA RED 02 - UGEL Nº 6"

Aspectos	Criterios	Inadecuado 00 – 25%	Poco Adecuado 25- 50%	Adecuado 51- 75%	Muy Adecuado 76- 100%
Intencionalidad	El cuestionario permite evaluar la gestión administrativa, por lo que el instrumento presentado es:				99%
Suficiente	La cantidad y calidad de las preguntas para el cuestionario es:				98%
Consistencia	El cuestionario se basa en conocer principios teóricos de la gestión administrativa, por lo que el instrumento presentado es:				99%
Coherencia	El cuestionario, guarda relación con las dimensiones, indicadores, por tanto el instrumento es:				97%
Pertinencia	El cuestionario es útil y adecuado para la investigación.				99%
Claridad	Las preguntas del cuestionario están elaboradas en un lenguaje apropiado.				98%

Lima, 08 de Julio del 2017.

FIRMA DEL JURADO EXPERTO

DNI: 09594818

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO VARIABLE X: CLIMA INSTITUCIONAL

AUTOR: Richard Antonio FÉLIX LUNA

APELLIDOS Y NOMBRES JURADO EXPERTO: Dr. Ruben Quispe Ichpas

TÍTULO: TESIS DE INVESTIGACIÓN:

"EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA CALIDAD DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS COLEGIOS PÚBLICOS DE LA RED 02 - UGEL Nº 6"

Aspectos	Criterios	Inadecuado 00 – 25%	Poco Adecuado 25- 50%	Adecuado 51- 75%	Muy Adecuado 76- 100%
Intencionalidad	El cuestionario permite evaluar el clima institucional, por lo que el instrumento presentado es:				83 %
Suficiente	La cantidad y calidad de las preguntas para el cuestionario es:				81 %
Consistencia	El cuestionario se basa en conocer aspectos teóricos básicos del clima institucional, por lo que el instrumento presentado es:				80 %
Coherencia	El cuestionario, guarda relación con las dimensiones, indicadores, por tanto el instrumento es:				82 %
Pertinencia	El cuestionario es útil y adecuado para la investigación.				81 %
Claridad	Las preguntas del cuestionario están elaboradas en un lenguaje apropiado.				83 %

Lima, 08 de Julio del 2017.

FIRMA DEL JURADO EXPERTO

DNI: 09813237

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO VARIABLE Y: CALIDAD DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

AUTOR: Richard Antonio FÉLIX LUNA

APELLIDOS Y NOMBRES JURADO EXPERTO: **Dr.** Rubén Quispe Ichpas.....

TÍTULO: TESIS DE INVESTIGACIÓN:

"EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA CALIDAD DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS COLEGIOS PÚBLICOS DE LA RED 02 - UGEL Nº 6"

Aspectos	Criterios	Inadecuado 00 – 25%	Poco Adecuado 25- 50%	Adecuado 51- 75%	Muy Adecuado 76- 100%
Intencionalidad	El cuestionario permite evaluar la gestión administrativa, por lo que el instrumento presentado es:				80 %
Suficiente	La cantidad y calidad de las preguntas para el cuestionario es:				82 %
Consistencia	El cuestionario se basa en conocer principios teóricos de la gestión administrativa, por lo que el instrumento presentado es:				83 %
Coherencia	El cuestionario, guarda relación con las dimensiones, indicadores, por tanto el instrumento es:				81 %
Pertinencia	El cuestionario es útil y adecuado para la investigación.				84 %
Claridad	Las preguntas del cuestionario están elaboradas en un lenguaje apropiado.				85 %

Lima, 08 de Julio del 2017.

FIRMA DEL JURADO EXPERTO

DNI: 09813237