



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA



**CLIMA INSTITUCIONAL Y SU REPERCUSIÓN EN EL DESEMPEÑO
ADMINISTRATIVO DE LOS DIRECTORES EN LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS PRIMARIAS PÚBLICAS DEL DISTRITO
MIRAFLORES PROVINCIA DE AREQUIPA 2023**

TESIS PRESENTADA POR:
SILVIA MARIA AYCAYA BRIO

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN**
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ
2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

**CLIMA INSTITUCIONAL Y SU REPERCUSIÓN EN EL DESEMPEÑO
ADMINISTRATIVO DE LOS DIRECTORES EN LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS PRIMARIAS PÚBLICAS DEL DISTRITO
MIRAFLORES PROVINCIA DE AREQUIPA 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

SILVIA MARIA AYCAYA BRIO

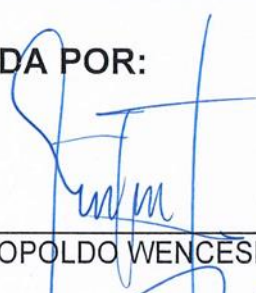
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE

: 
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO

: 
Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Dr. ARNALDO YANA TORRES

ASESOR DE TESIS

: 
Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32

**UNIVERSIDAD ANDINA**
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0640-2026-USA-EPG-UANCV/J**

Juliaca, 14 de mayo del 2026

VISTOS:

El expediente N.° **C-3474**, presentado por el (a) Bach. **AYCAYA BRIO SILVIA MARIA**, con DNI N.° **01802888**, asignado (a) con código de matrícula **21328409**, de la maestría en **EDUCACIÓN**, Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, con exp. **C-3474** el (a) Bach. **AYCAYA BRIO SILVIA MARIA**, quien solicita agregar el año **(2023)** en el título del proyecto de investigación titulada: **CLIMA INSTITUCIONAL Y SU REPERCUSIÓN EN EL DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO DE LOS DIRECTORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE MIRAFLORES PROVINCIA DE AREQUIPA**, aprobada con **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N.° 999-2023-USA-EPG/UANCV J** el **19 de octubre del 2023**.

Que, con registro N.° **3707** del **09 de octubre o del 2023** el comité de investigación aprueba, que cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grados de investigación conducentes Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – RECTIFICAR EN VIAS DE REGULARIZACIÓN LA RESOLUCIÓN DIRECTORAL N.° 999-2023-USA-EPG/UANCV de fecha **19 de octubre del 2023**, únicamente en lo que corresponde agregar el año **(2023)**. En el título del proyecto; debiendo ser como sigue: **CLIMA INSTITUCIONAL Y SU REPERCUSIÓN EN EL DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO DE LOS DIRECTORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE MIRAFLORES PROVINCIA DE AREQUIPA – 2023**.

ARTÍCULO SEGUNDO. – CONSERVAR a los miembros del jurado y asesor que aprobaron el proyecto de tesis titulado: **CLIMA INSTITUCIONAL Y SU REPERCUSIÓN EN EL DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO DE LOS DIRECTORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE MIRAFLORES PROVINCIA DE AREQUIPA 2023**. Presentado por el (la) Bach. **AYCAYA BRIO SILVIA MARIA**

Presidente
Primer Miembro
Segundo Miembro
Asesor

: Dra. **GRACIELA BERNAL SALAS**
: Dr. **SEGUNDO ORTIZ CANSAYA**
: Dr. **ARNALDO YANA TORRES**
: Dr. **HUGO NEPTALI CAVERO ARBAR**

ARTÍCULO TERCERO. – AUTORIZAR el desarrollo de la tesis, de acuerdo al reglamento de investigación conducente al grado académico de **MAGÍSTER EN EDUCACIÓN** de la escuela de posgrado de la UANCV.

ARTICULO CUARTO. -Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese,

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADODr. Enrique Eleuterio Zuriga Medina
DIRECTOR (n)

Cc./Campa [X]
Archivo [X]
Intermedia [X]
JRS/Agenda

**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 524-2024-D-EPG-UANCV/J**

Juliaca, 12 de diciembre del 2024

VISTOS:

El expediente N° 2024-08184, presentado por el (la) Bachiller **AYCAYA BRIO SILVIA MARIA**, con número de DNI. **01802888**, asignado (a) con código de matrícula **21328409**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Filial Puno.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **AYCAYA BRIO SILVIA MARIA**, con número de DNI. **01802888**, asignado (a) con código de matrícula **21328409**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **CLIMA INSTITUCIONAL Y SU REPERCUSIÓN EN EL DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO DE LOS DIRECTORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS PÚBLICAS DEL DISTRITO MIRAFLORES PROVINCIA DE AREQUIPA 2023** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 20 de noviembre del 2024. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulada: **CLIMA INSTITUCIONAL Y SU REPERCUSIÓN EN EL DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO DE LOS DIRECTORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS PÚBLICAS DEL DISTRITO MIRAFLORES PROVINCIA DE AREQUIPA 2023** Elaborado por el (la) Bachiller **AYCAYA BRIO SILVIA MARIA**. Integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	:	Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Miembro del Jurado	:	Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Miembro del Jurado	:	Dr. ARNALDO YANA TORRES
Asesor de Tesis	:	Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

Fecha	:	Miercoles 18 de diciembre del 2024
Hora	:	08:00 a.m.
Lugar	:	Aula N° 309 EPG - UANCV - JULIACA

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado **MAGISTER** de los estudiantes que ingresaron antes a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (a)

Cc./Archiv.EPG (01)
Interesado (01)
Cargo (01)
Jurados (03)
Asesor (01)

**UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO****RESOLUCION DIRECTORAL N° 999- 2023- USA-EPG/UANCV**

Juliaca, 19 de octubre del 2023.

VISTOS:

El expediente N° 2023-010204, de fecha 12 de Octubre del 2023, presentado por el (la) Bachiller **SILVIA MARIA AYCAYA BRIO** con DNI N° 01802888, código de matrícula 21328409, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **CLIMA INSTITUCIONAL Y SU REPERCUSIÓN EN EL DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO DE LOS DIRECTORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS PÚBLICAS DEL DISTRITO MIRAFLORES PROVINCIA DE AREQUIPA** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32**, para optar el grado de **MAGISTER en EDUCACIÓN**, mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Sede Puno.

CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.

Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.

Que, el **Art. 17**, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.

Que, en el **Art. 60**, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magister, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.

Que, el **Art. 21**, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.

Que, mediante oficio circular N° 726-2023-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 22 de Setiembre del 2023, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: Dra. GRACIELA BERNAL SALAS
Primer Miembro	: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Segundo Miembro	: Mgtr. ARNALDO YANA TORRES
Asesor	: Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

Que, con registro N° 003707 de fecha 09 de Octubre del 2023, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **CLIMA INSTITUCIONAL Y SU REPERCUSIÓN EN EL DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO DE LOS DIRECTORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS PÚBLICAS DEL DISTRITO MIRAFLORES PROVINCIA DE AREQUIPA** cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado y en el artículo 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **CLIMA INSTITUCIONAL Y SU REPERCUSIÓN EN EL DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO DE LOS DIRECTORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS PÚBLICAS DEL DISTRITO MIRAFLORES PROVINCIA DE AREQUIPA** para obtener el grado académico de **MAGISTER en EDUCACIÓN**, mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la UANCV.

SEGUNDO: ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo, Vicerrectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Curi
DIRECTOR (e)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Escuela de Posgrado
Mg. PERCY GOZALO PUMA PUMA
SECRETARIO ACADÉMICO

c./CARGO (01)
ARCHIVO EPG-2023 (01)
INTERESADO (01)
LWCC/VCH



CLIMA INSTITUCIONAL Y SU REPERCUSIÓN EN EL DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO DE LOS DIRECTORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS PÚBLICAS DEL DISTRITO MIRAFLORES PROVINCIA DE AREQUIPA 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

20%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Andina Nestor
Caceres Velasquez

Trabajo del estudiante

13%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

5%

3

repositorio.uancv.edu.pe

Fuente de Internet

2%

4

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

5

repositorio.unsa.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

www.coursehero.com

Fuente de Internet

1%

7

repositorio.une.edu.pe

Fuente de Internet

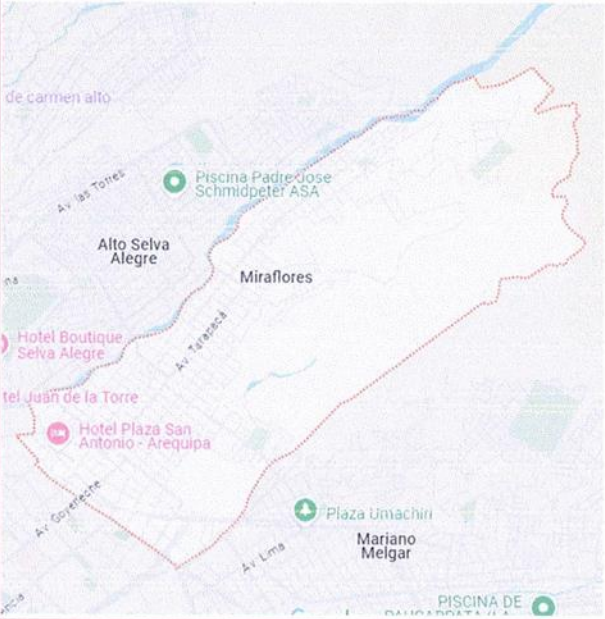
1%



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
CLIMA INSTITUCIONAL Y SU REPERCUSIÓN EN EL DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO DE LOS DIRECTORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS PÚBLICAS DEL DISTRITO MIRAFLORES PROVINCIA DE AREQUIPA 2023	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	SILVIA MARIA AYCAYA BRIO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01802888
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0004-8028-2809
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01332589
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2161-4514
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2372-6720
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29309750
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0224-8651



Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	ARNALDO YANA TORRES
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	41414676
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6740-5024
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	Dirección: DISTRITO MIRAFLORES País: PERÚ Departamento: AREQUIPA Provincia: AREQUIPA Distrito: MIRAFLORES -16.38205, -71.50996 https://maps.app.goo.gl/9JT819ze6QE4yMuu5 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2023 – 2024
URL de disciplinas OCDE	Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01
URL de vocabularios OCDE	https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html
Librería	



UNIVERSIDAD DE CUSCO
ESCUELA DE POSTGRADO
Dr. Segundo Ortiz Cansaya
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo SILVIA MARIA AYCAYA BRIO, identificado con DNI

Nro. 01802888 en mi condición de egresado de:

- ☐ Escuela Profesional
☐ Programa de Segunda Especialidad,
☒ Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

informo que he elaborado el/la ☒ Tesis o ☐ Trabajo de Investigación, ☐ Trabajo Académico denominada:

CLIMA INSTITUCIONAL Y SU REPERCUSIÓN EN EL DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO DE LOS DIRECTORES
EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS PÚBLICAS DEL DISTRITO MIRAFLORES PROVINCIA DE
AREQUIPA 2023

Asesorado por: Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 22 de mayo del 2024

FIRMA (ASESOR)

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A Dios por haberme permitido
llegar hasta esta etapa de mi
vida académica, a todos mis
seres queridos.



AGRADECIMIENTO

A la Escuela de Posgrado, a los profesores que con el progreso de competencias profesionales se logró la realización de este labor investigativo que estoy seguro contribuirá a la solución de dificultades en este contexto identificado.



INDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
INDICE GENERAL.....	iii
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	viii

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática	1
1.2. Planteamiento del problema.....	2
1.2.1. Problema general	2
1.2.2. Problemas específicos.....	2
1.3. Justificación de la investigación.....	3
1.4.1. <i>Objetivo general</i>	4
1.4.2. Objetivos específicos.....	4
1.5. Hipótesis.....	5
1.5.1. <i>Hipótesis general</i>	5
1.5.2. Hipótesis específicas	5
1.6. Variables e Indicadores	6
1.6.1. Concepto de las variabilidades	6
<i>Clima organizacional</i>	6
1.7. Operacionalización de variables e Indicadores.....	7



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1.	Antecedentes de la investigación	8
2.1.1.	A nivel internacional.....	8
2.1.2.	A nivel nacional.....	9
2.2.	Bases teóricas	11
2.2.1.	Clima organizacional	11
2.3.	Marco conceptual	20

CAPÍTULO III

MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.	Método o métodos en la investigación.....	22
3.1.2.	<i>Método hipotético deductivo</i>	22
3.2.	Tipo de investigación	23
3.3.	Nivel de investigación	24
3.4.	Diseño de investigación.....	24
3.5.	Población y muestra	24
3.5.1.	Población.....	24
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de información	30
3.6.1.	<i>Técnica de la investigación</i>	30
3.6.2.	Instrumentos de la investigación.....	30
3.6.3.	Ficha técnica de los instrumentos.....	32
3.7.	Validez y fiabilidad del instrumento de investigación	33
3.7.1.	<i>Validez de los instrumentos</i>	33
3.7.2.	Fiabilidad de los instrumentos	34
3.7.3.	Aplicación del coeficiente de Alpha de Cronbach	34



3.8.	Diseño de la estrategia para la prueba hipótesis	35
3.8.1.	Diseño estadístico	35
3.8.2.	Planteamiento de las hipótesis	36

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1.	Resultados de las variables	37
4.1.1.	Resultados de la variable independiente: Clima organizacional	37
CONCLUSIONES.....		56
RECOMENDACIONES		58
REFERENCIAS.....		60
ANEXOS		62



INDICE DE TABLAS

Tabla 1_Operacionalización de variables e Indicadores	7
Tabla 2_población: Profesores.....	25
Tabla 3_Población: Administrativos	25
Tabla 4_Muestra: Administrativos	29
Tabla 5_Resumen de la muestra: Profesores	29
Tabla 6_Resumen de la muestra: Administrativos	29
Tabla 7_Escala de valoración: Entorno organizacional.....	31
Tabla 8_Escala de valoración: Labor administrativo	31
Tabla 9_Resumen: Escala de valoración de ambas variabilidades.....	32
Tabla 10_Características de la ficha técnica del instrumento.....	32
Tabla 11_Validez del contenido de los mecanismos: Entorno organizacional	33
Tabla 12_Validez del contenido de los mecanismos: Labor administrativo.....	33
Tabla 13_Alpha de Cronbach: Fiabilidad: Entorno organizacional.....	34
Tabla 14_Alpha de Cronbach: Fiabilidad: Labor administrativo	35
Tabla 15_Dimensión: Tipos de entorno organizacional.....	37
Tabla 16_Dimensión: Dimensiones del entorno organizacional.....	39
Tabla 17_Dimensión: Características del entorno organizacional.....	41
Tabla 18_Desempeño administrativo	43
Tabla 20_Repetición observadas y esperadas de la V. I.: Clima Organizacional.....	48
Tabla 21_Repetición Observadas y esperadas de la V. D: Labor administrativo	50
Tabla 22_Logros de la prueba hipótesis: V. I. Entorno Organizacional.....	51
Tabla 23_Logros de la prueba hipótesis: V. D. Labor administrativa	52
Tabla 24_Resumen de los logros de la prueba hipótesis: V. I. (Entorno Organizacional)VS V. D. (Labor administrativo)	53



INDICE DE FIGURAS

Figura 1_Dimensión: Tipos de entorno organizacional.....	38
Figura 2_Dimensión: Dimensiones del entorno organizacional	40
Figura 3_Dimensión: Característica del entorno organizacional.....	42
Figura 4_Dimensión: Labor administrativo	44
Figura 5_Dimensión: Estructura de la gestión administrativa	46
Figura 6_Repetición observadas y esperadas de la V. I.: Clima Organizacional..	49
Figura 7_Repetición Observadas y esperadas de la V. D.: Labor administrativo .	50
Figura 8_Logros de la V. I.: Entorno Organizacional	52
Figura 9_Logros de la V. D.: Labor administrativo	53
Figura 10 Resumen de los logros de la prueba hipótesis: V. I. (Entorno Organizacional)VS V. D. (Labor administrativo)	54

RESUMEN

La intención de esta prospección de averiguación es analizar cómo el entorno organizacional impacta en el rendimiento de los directores en los colegios primarios situadas en el distrito de Miraflores, provincia de Arequipa. La labor investigativa se llevó a cabo mediante un enfoque cuantitativo y la aplicación del método científico para descubrir y analizar los conocimientos propósitos, así como para generalizar y profundizar en los conocimientos adquiridos, respaldándolos con rigor a través de experimentos y experiencias de aplicación. Se utilizó un diseño explicativo compuesto por una relación de causa y efecto simple, y se seleccionó una muestra representativa a partir de un total de 35 profesores y 32 directivos de los colegios primarios en el distrito de Miraflores, provincia de Arequipa, utilizando un muestreo aleatorio estratificado, que implica la subdivisión de la población en subgrupos con elementos similares.

Finalmente, se realizó la valoración de las variabilidades de estudio y se contrastaron las hipótesis. El valor del chi cuadrado observada para la V. I. "Entorno Organizacional" fue de $\chi^2_C = 35.08$ con 2 Categorías de libertad, superando el valor crítico de $\chi^2_t = 5.99$. Respecto a la V. D. "Labor Administrativo", el valor del chi cuadrado observada fue de $\chi^2_C = 12.26$ con 2 Categorías de libertad, siendo menor que el valor crítico de $\chi^2_t = 5.99$. Esto lleva a la conclusión de que el entorno organizacional tiene un impacto en la labor administrativa en los colegios primarios del Distrito de Miraflores, Provincia de Arequipa. Por lo tanto, se confirma la hipótesis alternativa (H_a) y se descarta la hipótesis nula (H_0).

Palabras claves: Entorno organizacional, desempeño administrativo.



ABSTRACT

The intention of this research survey is to analyze how the institutional environment impacts the performance of principals in primary schools located in the district of Miraflores, province of Arequipa. The research work was carried out through a quantitative approach and the application of the scientific method to discover and analyze the intended knowledge, as well as to generalize and deepen the knowledge acquired, rigorously supporting it through experiments and application experiences. An explanatory design composed of a simple cause and effect relationship was used, and a representative sample was selected from a total of 35 teachers and 32 directors of primary schools in the district of Miraflores, province of Arequipa, using random sampling. stratified, which involves the subdivision of the population into subgroups with similar elements.

Finally, the assessment of the study variabilities was carried out and the hypotheses were contrasted. The value of the chi square observed for the independent variability "Institutional Environment" was $\chi^2_C = 35.08$ with 2 degrees of freedom, exceeding the critical value of $\chi^2_t = 5.99$. Regarding the dependent variability "Administrative Work", the value of the observed chi square was $\chi^2_C = 12.26$ with 2 degrees of freedom, being less than the critical value of $\chi^2_t = 5.99$. This leads to the conclusion that the institutional environment has an impact on administrative work in primary schools in the Miraflores District, Province of Arequipa. Therefore, the alternative hypothesis (H_a) is confirmed and the null hypothesis (H_0) is discarded.

Key words: Management instruments, educational quality.



INTRODUCCIÓN

Esta labor tiene como propósito formular una nueva modalidad, medio o técnica para optimar los conocimientos y operaciones relacionados con ambas variabilidades, además de analizar el impacto del entorno organizacional en la labor administrativa de los profesores y directivos en los colegios primarios del distrito Miraflores, provincia de Arequipa.

Esta investigación es relevante porque busca comprender el trato entre el entorno organizacional, que abarca los diferentes tipos, dimensiones y características del mismo, y la labor administrativa, que incluye elementos como el rendimiento administrativo y la estructura de la gestión administrativa.

Los logros obtenidos en esta prospección lograrán ser sistematizados y posteriormente al ámbito de la erudición de la enseñanza, ofreciendo tentativas soluciones a los panoramas aludidos.

En esta investigación se abordan diversos factores con el fin de explicar cómo el entorno organizacional afecta la labor administrativa de los directores en los colegios primarios del distrito Miraflores, provincia de Arequipa.

La asociación de esta tesis se fragmenta en cuatro secciones. La primera sección aborda la dificultad, su explicación y valoración, incluyendo el planteamiento y formulación del mismo mediante interrogantes generales y específicos, así como los propósitos generales y específicos que guían la labor investigativa.



La segunda sección se centra en el marco teórico, que comprende las reseñas relevantes, las bazas teóricas que fundamentan la reflexión, el marco conceptual, la suposición y la definición y operacionalización de las variabilidades.

La tercera sección detalla la modalidad, incluyendo el diseño del labor investigativa, el nivel y la tipología de la misma, así como la población y muestra seleccionada. Se refieren las experiencias y los mecanismos de compilación de datos, así como la ratificación y fiabilidad de estos para el presente estudio.

Finalmente, el cuarto sección presenta y analiza los logros a través de cuadros numéricos y gráficos, interpretando los hallazgos y poniendo a prueba las hipótesis planteadas. Se concluye con sugerencias basadas en los logros obtenidos. Además, se contienen las reseñas bibliográficas y los anexos que respaldan la reflexión.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática

En diversos entes educativos de distintos ámbitos, se afrontan una serie de conflictos que consiguen abordarse a través de un proceso de mejora colaborativa entre los segmentos de la colectividad formativa. En este sentido, es primordial meditar aspectos a nivel general y específicos.

A nivel mundial, se han identificado dificultades relacionados con la gestión del entorno organizacional y la labor administrativa. La entidad formativa desempeña un papel primordial en la motivación y en la promoción de un entorno organizacional propicio para lograr buenos logros educativos. Un entorno organizacional apropiado facilita que profesores, escolares y personal administrativo alcancen los términos establecidos y crezcan juntos.

En el ámbito local, se observa que muchos entes educativos enfrentan dificultades en su entorno organizacional, y el régimen ha pretendido abordar esta problemática a través de diferentes zonas de intervención. Por ello, es primordial incluir argumentos de resolución de trances en los adiestramientos dirigidas a administrativos y personal directivo.

Esto consiente estar más conectados con la situación de la entidad formativa y formular labores que contribuyan a optimar la labor. Actualmente, es un reto contar con entes educativos en las que todos los segmentos trabajen en equipo hacia un propósito común, y en las que se fomente un ambiente armónico que proporcione las condiciones necesarias para el óptimo progreso del personal administrativo.

1.2. Planteamiento del problema

1.2.1. Problema general

PG. ¿Cuál es el impacto del ambiente organizacional en el rendimiento administrativo de los directores en los colegios primarios del distrito Miraflores, provincia de Arequipa?

1.2.2. Problemas específicos

PE1. ¿Cómo afectan los diferentes tipos de entorno organizacional al rendimiento administrativo de los directores en los colegios primarios del distrito Miraflores?

PE2. ¿Cuál es la influencia de las dimensiones del entorno organizacional en el labor administrativa de los directores en los colegios primarios del distrito Miraflores?

PE3. ¿Qué impacto tienen las características del entorno organizacional en el rendimiento administrativo de los directores en los colegios primarios del distrito Miraflores?

PE4. ¿De qué manera afecta el rendimiento administrativo de los directores en los colegios primarios del distrito Miraflores?

PE5. ¿Cuál es la influencia de la estructura de la gestión administrativa de los

directores en los colegios primarios del distrito Miraflores?

1.3. Justificación de la investigación

Los variados conflictos que enfrenta la entidad formativa, es crucial tener un interés en la reflexión del entorno organizacional. Consideramos que este es un factor relevante para comprender los logros educativos desde la perspectiva de la labor administrativa, lo cual se convierte en un elemento crucial para la mejora del entorno educativo en el que operamos. Asimismo, se destaca la relevancia de la labor en la formación de los profesores y su adaptación a su perímetro de encargo. No obstante, la solución no recae únicamente en contar con buenos administrativos, profesores y directores, asimismo en proporcionarles las jurisdicciones, recursos y apoyo técnico y administrativo necesario para llevar a cabo sus labores de manera autónoma.

La justificación teórica, la actual labor de investigación se enfoca en realizar un estudio descriptivo y explicativo sobre el trato entre el entorno organizacional y la labor administrativa en los colegios primarios del distrito Miraflores, provincia de Arequipa. Este juicio permitirá formular variadas alternativas de mejora y optimar de la gestión formativa, formulando pericias teóricas que promuevan una labor administrativa apropiado en beneficio de todos los miembros de la colectividad formativa, con el propósito de optimar progresivamente el entorno organizacional y, con ello, la calidad formativa.

Una representación social, esta prospección busca abordar la dificultad que afrontan la mayoría de los entes educativos de gestión estatal en relación con el cumplimiento de sus propósitos estratégicos. A través de esta investigación, se espera poder sistematizar el discernimiento sobre esta dificultad, comprender sus incompatibilidades y explorar elecciones para optimar ambas variabilidades de

estudio y su interacción mutua.

En cuanto a la justificación metodológica, la relevancia de esta investigación reside en que las experiencias y mecanismos colaboradores en la reflexión lograrán ser aplicados en investigaciones similares en el futuro. Es crucial conocer el nivel en el que se hallan los Indicadores de entorno y labor administrativo, tanto para determinar si se están alcanzando los logros deseados, como para identificar las medidas correctoras a implementar en asunto de que estos no estén a la altura de las expectativas.

Esto se logra a través de la reflexión del entorno organizacional. Adicionalmente, esta prospección proporcionará un conocimiento actualizado y profundo sobre el trato entre el entorno organizacional y la labor administrativa, lo cual servirá como pedestal para la toma de disposiciones en la misión organizacional.

Desde una perspectiva práctica, esta prospección tiene como propósito brindar información a los directivos, líderes, profesores y personal administrativo sobre el trato entre los factores investigados, con el fin de que realicen políticas de interposición para optimar los talentos deficientes y fortalecer lo positivo.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

OG. Analizar cómo el ambiente organizacional influye en la eficacia administrativa de los directores en los colegios primarios ubicadas en el distrito de Miraflores, provincia de Arequipa.

1.4.2. Objetivos específicos

OE1. Evaluar el impacto de los diferentes tipos de entorno organizacional en la gestión administrativa de los directores en los colegios primarios del distrito

Miraflores.

OE2. Examinar cómo las distintas dimensiones del entorno organizacional afectan la labor administrativa de los directores en los colegios primarios del distrito Miraflores.

OE3. Identificar cómo las características del entorno organizacional inciden en la labor administrativa de los directores en los colegios primarios del distrito Miraflores.

OE4. Analizar en detalle cómo la labor administrativa de los directores repercute en los colegios primarios del distrito Miraflores.

OE5. Investigar la influencia de la estructura de la gestión administrativa de los directores en los colegios primarios del distrito Miraflores.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

HG. El ambiente organizacional tiene un impacto directo en la eficacia administrativa de los directores en los colegios primarios del distrito Miraflores, provincia de Arequipa.

1.5.2. Hipótesis específicas

HE1. Los distintos tipos de entorno organizacional tienen un impacto directo en la eficacia administrativa de los directores en los colegios primarios del distrito Miraflores.

HE2. Los diferentes tipos de entorno organizacional ejercen una influencia directa en la labor administrativa de los directores en los colegios primarios del distrito Miraflores.

HE3. Las características del entorno organizacional tienen un efecto directo en la eficacia administrativa de los directores en los colegios primarios del distrito Miraflores.

HE4. La labor administrativa de los directores tiene un impacto directo en el funcionamiento de los colegios primarios del distrito Miraflores.

HE5. La estructura de la gestión administrativa de los directores tiene un efecto directo en el funcionamiento de los colegios primarios del distrito Miraflores.

1.6. Variables e Indicadores

1.6.1. Concepto de las variabilidades

Clima organizacional

El Entorno Organizacional se refiere al entorno laboral específico dentro de una asociación. Este medio tiene un impacto directo en la conducta y la conducta de los sujetos que forman parte de la asociación. Se puede afirmar que el entorno organizacional refleja la cultura más arraigada de la asociación y moldea el discernimiento del trabajador sobre su labor, su producción y su Categoría de complacencia en la labor que realiza (Silva, 2021).

Desempeño administrativo

De acuerdo con Anzola Servillo, se define la labor administrativa como el grupo de labores llevadas a cabo para establecer la coordinación entre las operaciones realizadas por un grupo de individuos, con el fin de conseguir metas y propósitos. Esto implica tener en cuenta las funciones primordiales del asunto administrativo, que comprenden la planificación, distribución, orientación y vigilancia.

1.7. Operacionalización de variables e Indicadores

Tabla 1

Operacionalización de variables e Indicadores

Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
1.1. Tipos de entorno organizacional	Sistema I: Autoritarismo explotador Sistema II: Autoritarismo paternalista Sistema III: Consultivo Sistema IV: Participación en grupo	Desfavorable / Regular / Favorable
1.2. Dimensiones del entorno organizacional	Declaración Motivación Fiabilidad Participación	Desfavorable / Regular / Favorable
1.3. Características del entorno organizacional	Estructura Responsabilidad Recompensa Reto Relaciones Cooperación Estándares Trances Identidad	Desfavorable / Regular / Favorable
Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
2.1. Características de la labor administrativa	Formular políticas Liderar equipos de trabajo Supervisar el presupuesto Implementar mejoras Elaborar programas de entrenamiento Realizar diagnósticos del entorno laboral	Insatisfactorio / Aceptable / Satisfactorio
2.2. Estructura de la gestión administrativa	Planificación Organización Dirección Control	Insatisfactorio / Aceptable / Satisfactorio

Nota: elaboración propia



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. A nivel internacional

En su tesis, Urriola (2023) se dedica a analizar el Sistema de Evaluación del Labor Profesional Docente implementado en Chile, centrándose en las percepciones y experiencias de los involucrados en el proceso, específicamente en la ciudad de Concepción. El estudio se enfoca en la evaluación del profesorado a nivel no universitario y se apoya en una revisión de documentos y labor de campo. El objeto de investigación se concentra en el sistema de evaluación de la labor profesional docente en Chile, explorando las perspectivas y vivencias de un grupo de profesores de educación secundaria en Concepción. Además, se comparan las opiniones de los profesores con las de otros participantes en el sistema de evaluación, como los encargados del diseño del sistema, los responsables de los Planes de Superación Profesional y los evaluadores de portafolios, entre otros. En última instancia, las conclusiones derivadas de los resultados muestran una percepción no completamente favorable sobre cómo los profesores están experimentando este proceso, la cual no siempre coincide en todos los aspectos con el discernimiento de otros participantes en el sistema de evaluación.



En su tesis titulada "Labor laboral y condiciones de labor docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados" (Rodrigo, 2010), se aborda el proceso de Evaluación de Labor Docente (EDD) tomando en consideración la estructura social y analizando factores como las condiciones materiales y sociales de los profesores. Este aspecto se presenta como un elemento central en la configuración de la realidad social. Se parte del supuesto de que son los propios actores quienes están principalmente encargados de describir estas relaciones, constituyendo una forma de autodescripción de sus trayectorias laborales y su labor profesional. Por lo tanto, la elección de incluir a los profesores como los principales protagonistas de esta investigación no solo se interpreta como una decisión metodológica, sino también como una elección epistémica que busca colocar el discernimiento de los involucrados en el centro, por encima de evaluaciones "neutrales" del proceso de labor docente. En una fase inicial, se realiza una exposición detallada de las principales reformas formativas en América Latina, resaltando los cambios fundamentales experimentados por la profesión docente en este contexto. Esto permite una evaluación sobre el rol del docente en el sistema educativo, culminando con la presentación de los conocimientos, mecanismos e instancias de evaluación implementados para mejorar la calidad de la labor docente.

2.1.2. A nivel nacional

En su tesis titulada "Influencia del Entorno Organizacional en la Madurez Social de Niños de 6 a 9 Años en la Universidad Mayor de San Marcos en Perú" (Pezúa, 2012), el objetivo fue examinar la relación entre cohesión, expresividad y conflicto (componentes del entorno organizacional) y la madurez social de niños de 6 a 9 años. El estudio se llevó a cabo con una muestra de 146 estudiantes que



cursaban desde primer hasta cuarto Categoría de educación primaria, con edades comprendidas entre 6 y 10 años. A estos se les aplicó la Escala del Entorno Organizacional (FES) desarrollada por Moos y Trickeet, adaptadaa la realidad local por Ruiz y Guerra, así como la Escala de Madurez Social propuesta por Vineland. Los resultados muestran una correlación positiva entre la dimensión de relaciones del entorno organizacional y la madurez social. También se encontró una relación significativa y positiva entre los componentes de cohesión y expresividad con la madurez social, mientras que el componente de conflicto mostró una relación inversa y significativa con el nivel de madurez social. Por lo tanto, se concluye queel entorno organizacional tiene un impacto directo en la madurez social delos niños.

En su tesis titulada "Relación entre el Entorno Organizacional y la Labor Docente en la Institución Formativa N° 86502 San Santiago de Pamparomás en el año 2006 – Chimbote en la Universidad César Vallejo", Gonzales y Pereda (2021) llevaron a cabo una investigación cuyo objetivo fue analizar la interacción entre el entorno organizacional y la labor docente en los profesores de la Institución Formativa N° 86502 San Santiago de Pamparomás en el año 2016. Este estudio se clasifica como no experimentalde tipo "Descriptivo Correlacional", ya que busca demostrar la relación o correlación entre las variables en cuestión. Los resultados obtenidos muestran una correlación significativa con un valor de $p < 0,05$ entre el entorno organizacional y la labor docente en la Institución Formativa N° 86502 San Santiago de Pamparomás en el año 2006. En resumen, se concluye que el bajo desempeño docente observado en los estudiantes de laInstitución Formativa N° 86502 San Santiago de Pamparomás en el año 2006 está asociado con un entorno social y familiar desfavorable en el queresiden los alumnos.



2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima organizacional

De acuerdo con Alves (2020), el entorno organizacional es la consecuencia del discernimiento que los colaboradores tienen de una situación objetiva. Aspectos como una parte segura, respeto mutuo, sentido de pertenencia, ambiente amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una impresión general de complacencia, son algunos de los elementos que configuran un ambiente propicio para una producción adecuada y una labor óptima. Además, el entorno organizacional en los entes educativos surge del discernimiento y vivencias de los profesores dentro de la asociación.

Por otro lado, Sandoval (2001) se refiere al entorno organizacional como una manifestación que se genera en las diversas labores interpersonales y en la resolución de trances que puedan surgir entre directivos, profesores y alumnos. También puede influir en la forma en que se establecen y aplican las normas que rigen estas relaciones. La alineación en valores requiere de entornos, conocimientos y prácticas donde la mediación positiva de trances, la participación en la elaboración de normas y la no diferencia por ningún motivo, conformen el ambiente de una entidad formativa. A su vez, Farjat destaca que el término "entorno" se refiere más al discernimiento subjetivo, a la atmósfera en la que interactúan los individuos en un espacio físico específico, lo cual implica una serie de comportamientos y estilos de convivencia.

2.1.1.1. Tipos de entorno organizacional

El entorno organizacional, según diversos autores, se define como el ambiente que se crea en una entidad formativa a partir de las experiencias cotidianas de sus miembros en la escuela. Estas percepciones están relacionadas



con las actitudes, creencias, valores y motivaciones individuales, y se reflejan en las labores particulares y profesionales (Pérez, 2020).

De manera más general, una clasificación de los tipos de entorno organizacional que surge de la interacción entre las variabilidades causales, intermediarias y finales.

a. Sistema I: Autoritarismo explotador.

En este arquetipo de ambiente, la dirección no muestra libertad en sus colaboradores. La mayoría de las habilidades y metas son establecidas en la cúpula de la asociación y se transmiten de manera jerárquica hacia abajo. Los colaboradores deben trabajar en un ambiente marcado por el temor, castigos, amenazas y ocasionalmente recompensas. Las carencias de los colaboradores se centran principalmente en los niveles morales y de seguridad.

b. Sistema II: Autoritarismo paternalista.

En este caso, la dirección adopta una actitud dúctil hacia sus colaboradores, similar a la de un señor con sus sirvientes. Aunque la mayoría de las disposiciones se toman en la cúpula, algunas también se delegan a niveles inferiores.

Las distinciones y, en ocasiones, los castigos son los principales métodos monopolizados para estimular a los trabajadores (Brunet, citado en la fuente).

c. Sistema III: Consultivo.

La orientación que opera en un ambiente interactivo tiene familiaridad en sus colaboradores. Aunque las políticas y disposiciones generalmente se originan en la cúpula, se consiente a los subordinados tomar disposiciones más específicas en niveles inferiores. La declaración sigue una dirección principalmente desnivelada.



d. Sistema IV: Participación en grupo.

La dirección deposita plena familiaridad en sus colaboradores. Los conocimientos de toma de disposiciones están categorías en toda la asociación y se aplican eficazmente en cada nivel. La declaración no se limita únicamente a una dirección ascendente, sino que también se lleva a cabo de forma horizontal.

2.1.1.2. Dimensiones del entorno organizacional.

El entorno organizacional abarca diversas dimensiones, de las cuales se han seleccionado algunas específicas para esta investigación, ya que se consideran determinantes del ambiente en la entidad formativa.

Los estudios dirigidos a evaluar el entorno organizacional se basan en el modelo propuesto por Martín, el cual se fundamenta en la perspectiva de Tagiuri y comprende las consecutivas dimensiones:

a. Declaración,

La declaración en una colectividad humana implica el intercambio de encargos entre individuos en un estado de correspondencia mutua, existiendo un componente esencial para el acuerdo y un factor determinante en las formas de socialización dentro de las asociaciones. Por lo tanto, para que una asociación funcione de manera segura, es crucial mantener una declaración adecuada. Si bien es cierto que no existen grupos sin declaración, es primordial reconocer que la declaración va más allá de la simple transferencia de significados entre los miembros. Se trata de comprender los significados que se transmiten, los cuales incluyen información, ideas, términos y aspiraciones de la asociación.

Fischman, subraya que la declaración en las asociaciones debe ser segura, lo cual se logra cuando el líder es capaz de escuchar y expresarse de manera asertiva con su equipo. Asimismo, señala que la declaración puede ser una herramienta de doble



filo: "cuando se utiliza de manera adecuada, contribuye a fomentar un ambiente de fiabilidad y unión entre el líder y su personal; no obstante, si se emplea de forma inadecuada, puede generar dolor, enojo e irritación, y crear un entorno destructivo en la asociación" (p. 110).

En las asociaciones, la declaración efectúa otras ocupaciones, incluyendo el control de la conducta individual a través de Categorías de mando a las cuales los trabajadores deben adherirse. Además, la declaración informal también ejerce un control sobre la conducta de los trabajadores, actuando como un medio de información en función del Categoría de fiabilidad entre los miembros.

b. Motivación

Esta dimensión desempeña un papel primordial en la configuración del entorno dentro de la entidad formativa. Según Robbins, la motivación se refiere al impulso de dedicar un esfuerzo considerable para alcanzar los propósitos de la asociación, restringido por la posibilidad de compensar una necesidad. En esta conceptualización, encontramos tres elementos esenciales: el esfuerzo, las carencias y los propósitos organizativos.

La energía se traduce en una medida de la intensidad; cuando una persona está motivada, se entrega con determinación a su meta. Sin embargo, aunque haya altos paralelismos de motivación, es imposible lograr una labor laboral favorable a menos que la energía se canalice en una dirección que beneficie a la entidad. Fischman, señala que la motivación que perdura a extenso plazo y crea lazos de rectitud con la asociación es la motivación interna. Cuando las asociaciones se basan únicamente en incentivos externos, como bonificaciones económicas o salarios elevados, el personal tiende a enfocarse exclusivamente en eso, perdiendo su motivación interna. Si se depende únicamente de incentivos externos, con el tiempo, estos serán lo único que los colaboradores valorarán y se perderá el sentido de pertenencia y el

compromiso genuino con la asociación. La única manera de mantener a los colaboradores motivados es satisfaciendo los deseos internos de sus miembros, lo que genera un verdadero compromiso y motivación intrínseca.

c. Fiabilidad

Se refiere a una sólida convicción o certeza en la honestidad, moralidad o fiabilidad de otro individuo. Esta fiabilidad permite a los individuos compartir carencias y aspiraciones en niveles cada vez más significativos, colaborando de manera segura hacia metas comunes. En las asociaciones de alto beneficio, se distinguen por contar con un alto Categoría de fiabilidad mutua entre sus miembros, lo que significa que cada integrante tiene fiabilidad en la integridad, carácter y habilidades de los demás.

d. Participación

Se refiere al nivel de involucramiento de maestros y otros segmentos de la colectividad formativa en las operaciones del centro, así como en las secciones colegiados y grupos de labor. También abarca el Categoría en que el profesorado fomenta la participación de colegas, padres y alumnos. Además, se considera el establecimiento de grupos tanto formales como informales y la manera en que estos interactúan con las operaciones del centro. Esto incluye la dinámica de labor en equipo, la realización de reuniones, el nivel de adiestramiento del profesorado y la periodicidad de estas reuniones. Asimismo, se evalúa el Categoría de coherencia tanto interna como externa del centro educativo.

2.1.1.3. Características del entorno organizacional.

Las particularidades del sistema estructural influyen en el Entorno Organizacional, y este a su vez afecta las motivaciones y actuaciones de los segmentos de la asociación. Estas conductas tienen heterogéneas repercusiones en la asociación, incluyendo aspectos como la producción, complacencia, revolución y acomodo, entre otros.



a. Estructura:

Refleja el discernimiento de los segmentos de la asociación respecto al grupo de reglas, medios y diligencias a los que se enfrentan en su labor. Se refiere a la orientación de la asociación hacia la burocracia en contraposición a un ambiente de labor más libre, voluble y flexible.

b. Responsabilidad (empowerment):

Es el Categoría de autonomía que sienten los órganos de la asociación en la toma de disposiciones relacionadas con su labor. Se refiere a la supervisión de tipo general, permitiendo a los individuos sentirse como sus propios supervisores y evitando una supervisión excesiva.

c. Recompensa:

Se refiere al discernimiento de los segmentos sobre la adecuación de las recompensas recibidas por la labor bien realizada. Implica la preferencia de la asociación por el reconocimiento positivo en lugar de la imposición de sanciones.

d. Reto:

Representa el discernimiento de los órganos acerca de los retos inherentes a la labor. Muestra en qué medida la asociación fomenta la asunción de peligros matemáticos para alcanzar los propósitos establecidos.

e. Relaciones:

Se refiere al discernimiento de los segmentos sobre el ambiente laboral agradable y las crónicas sociales positivas, tanto entre compañeros como entre superiores y subordinados.

f. Cooperación:

Es la impresión de los miembros sobre la coexistencia de un espíritu colaborativo, donde tanto los directivos como otros colaboradores del grupo brindan sostén mutuo,



independientemente de su nivel jerárquico.

g. Estándares:

Refleja el discernimiento de los miembros sobre el énfasis que la asociación coloca en las reglas de rendimiento.

h. Trances:

Representa el discernimiento sobre la aceptación de opiniones divergentes y la disposición para abordar y resolver dificultades de manera oportuna, tanto entre compañeros como con superiores.

i. Identidad:

Es la impresión de riqueza a la asociación y de ser un dispositivo excelente en el grupo de labor. Implica compartir propósitos personales con los de la asociación en general. La valoración del Entorno Organizacional ofrece una evaluación de los conocimientos que determinan los comportamientos dentro de la asociación. Esta evaluación facilita la implementación de cambios planificados, ya sea en las actitudes y conductas de los miembros o en la estructura organizacional y sus subsistemas.

La relevancia de esta indagación radica en la evidencia de que el entorno organizacional tiene un impacto directo en la conducta observable de los miembros. Esto ocurre a través de inteligencias arraigadas que moldean la forma en que se percibe la realidad y, a su vez, influyen en los niveles de motivación y labor laboral.

2.1.2. Desempeño administrativo

Según Anzola Servulo (2002), define la labor administrativa como el grupo de labores llevadas a cabo para coordinar las operaciones de un grupo de personas y así lograr metas y propósitos. Esto implica meditar las labores esenciales de la causa administrativo, que incluyen la planeación, sociedad, orientación y vigilancia.



La gestión administrativa comprende el grupo de operaciones destinadas a dirigir una asociación mediante una distribución lógica de trabajos, bríos y recursos. La habilidad de inspeccionar y regularizar labores y roles diversos en la firma permite advertir dificultades y alcanzar metas. Una gestión administrativa eficaz y sistemática favorece la elaboración de logros positivos para la asociación.

La relevancia de la misión administrativa radica en su habilidad para preparar y organizar la asociación de manera adelantada, considerando todos los medios y medios necesarios para cumplir con los propósitos y mitigar tentativas impactos negativos.

2.1.2.1. Características de la labor administrativa

La función de labor administrativo recae en el gerente administrativo, quien se encomienda de inspeccionar las sistematizaciones de la asociación y asegurarse de que la declaración fluya eficazmente, así como de garantizar la eficiente utilización de los recursos. Esta labor agrega valor a la asociación, ya que permite igualar prácticas antiguas y desplegar conocimientos que ayuden al perfeccionamiento.

El apoderado administrativo por lo general dirige un mecanismo de labor compuesto por jefes, analistas y responsables de la gerencia. Tanto el gerente administrativo como su equipo tienen diversos compromisos según el sector o la especialidad en la que operen, lo que puede abarcar:

- Formular y establecer políticas, normativas y medios.
- Supervisar múltiples equipos de labor.
- Vigilar el cumplimiento del presupuesto de la firma.
- Formular e efectuar mejoras en las políticas de misión de personal.
- Diseñar programas de entrenamiento y progreso para el personal.
- Cumplir evaluaciones y determinaciones periódicos sobre el ambiente laboral.



2.1.2.2. Estructura de la gestión administrativa

a. Planificación:

La planificación, según la perspectiva de Jiménez (1982), se refiere al proceso mediante el cual se identifica un propósito futuro deseado, se toman disposiciones considerando la situación actual y se tienen en cuenta factores internos y externos relacionados con la asociación.

Los planes, por su parte, delinean los propósitos de la asociación y instituyen los métodos apropiados para lograr. Sirven como meta para obtener y comprometer los recursos necesarios con miras a cumplir los propósitos.

b. Asociación:

La asociación implica la organización y asignación de tareas, autoridad y recursos entre los miembros de un grupo, con el fin de lograrlos objetivos de la entidad.

c. Dirección:

Significa ejecutar las estrategias previamente establecidas, dirigiendo los esfuerzos hacia los objetivos a través del liderazgo, la motivación y la comunicación efectiva. Esto abarca acciones como estimular a los colaboradores, mantener una comunicación sólida en todas las áreas de la organización y establecer sistemas de evaluación constante, entre otras actividades.

d. Control:

Consiste en vigilar que las actividades diarias progresen de acuerdo con las estrategias previamente delineadas, con el fin de facilitar la toma de decisiones, realizar ajustes en ciertas operaciones, solventar desafíos y evaluar los éxitos, entre otras responsabilidades. Esta es una tarea administrativa que debe ser ejecutada con competencia y transparencia. La evaluación de los resultados alcanzados (para compararlos con los objetivos planificados) contribuye a buscar una mejora constante.



2.3. Marco conceptual

a. Entorno organizacional:

En las asociaciones, el entorno organizacional es un elemento primordial que influye en los conocimientos organizativos, de gestión, así como en los de innovación y cambio.

b. Fiabilidad:

La fiabilidad es un dogma sólido en la integridad, pureza y credibilidad de otro individuo. Esta creencia consiente a las personas colaborar carencias y aspiraciones de forma cada vez más significativa y colaborar eficazmente hacia metas compartidas.

c. Conocimiento:

En el ámbito educativo, es esencial que el conocimiento sobre el tematrado sea equivalente tanto para el docente como para la labor.

d. Labor directivo:

La labor directiva constituye el núcleo de la gestión formativa y conlleva la toma de disposiciones afines con el esbozo, trayectoria y progreso de lo que debe ser ilustrado.

e. Didáctica:

La labor directiva impulsa la evaluación de los recursos utilizados en la enseñanza general que el docente emplea en su labor cotidiana. La interacción personal del docente mejora a través de la actitud crítica en el enfoque de la labor directiva.

f. Evaluación de recursos:

Este proceso involucra la creación del objeto de evaluación, abarcando etapas como el diseño y ejecución del plan de evaluación, así como la difusión de los logros obtenidos.



g. Declaración:

La declaración es la interacción humana que comprende la manifestación y admisión de recados entre participantes en un estado de reciprocidad total. Es un mecanismo sustancial en la armonía y determina las conveniencias de socialización en las asociaciones.

h. Participación:

Se refiere al Categoría en el que se constituyen grupos juiciosos e informales y cómo estos interactúan con proporción a las operaciones del centro educativo. Incluye aspectos como el nivel de colaboración en equipo, la dinámica de las reuniones, la alineación del profesorado y la Repetición de las labores. También abarca la combinación interna y externa de la medula.



CAPÍTULO III

MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Método o métodos en la investigación

3.1.1. *Método general*

La labor investigativa partió de una comprensión empírica del trato entre la labor administrativa y el entorno organizacional. Posteriormente, se respaldó esta comprensión con antecedentes de estudios similares que no solo corroboraron dicho vínculo, sino que también lo demostraron de manera científica mediante conocimientos numéricos. Además, se empleó una modalidad científica de tipo descriptiva-explicativa con un diseño no experimental, que se basó en la diligencia de indagaciones a la muestra y una causa analítica. Esto permitió nivelar y poner a prueba la hipótesis de la labor investigativa.

3.1.2. *Método hipotético deductivo*

El método hipotético-deductivo se aplica en investigaciones de corte cuantitativo, lo que implica que se derivan hipótesis a partir de una teoría general. Estas hipótesis son posteriormente sometidas a prueba mediante la observación de fenómenos en la realidad. En el progreso de la presente investigación, este método tuvo un impacto significativo. En primer lugar, se estableció un marco teórico que proporcionó el pedestal para llevar a cabo el labor investigativo. Además, se recopiló información



documentada que orientó la reflexión hacia la valoración del entorno organizacional y su influencia en la labor administrativa de los directores en los colegios primarios del distrito Miraflores, provincia de Arequipa.

3.2. Tipo de investigación

La labor investigativa es de arquetipo básica, ya que busca contribuir al adelanto científico y expandir las instrucciones teóricas, sin enfocarse claramente en sus tentativas diligencias prácticas. Se caracteriza por su enfoque formal y su propósito de generar generalizaciones basadas en principios y leyes (Oseda).

Además, en términos de su modalidad, la labor investigativa se clasifica como descriptiva, ya que tiene el propósito de diagnosticar las variabilidades, aprender y detallarlas en relación a fenómenos o situaciones específicas, destacando sus características más distintivas o diferenciadoras. En el ámbito de la erudición fáctica, la descripción implica, según Bunge, reconocer a preguntas sobre qué se investiga, cómo se manifiesta la realidad de las variabilidades, dónde se localizan, cuál es su estructura y cómo se pueden dar sus labores.

El propósito de la labor investigativo-descriptiva es comprender los contextos, hábitos y cualidades preponderantes mediante la descripción precisa de operaciones, objetos, conocimientos y personas. Su finalidad no se circunscribe a la recopilación de datos, sino que también incluye la predicción y caracterización de relaciones entre dos o más variabilidades.

Los científicos no se limitan a ser meros tabuladores de datos, sino que recopilan la información en pedestal a una hipótesis o teoría, la muestran y resumen cuidadosamente, y luego analizan detalladamente los logros para extraer divulgaciones reveladoras que ayuden al discernimiento.



- a. En términos de su alcance,** se clasifica como explicativa.
- b. En relación a su propósito,** es una investigación de tipo básica.
- c. Desde la perspectiva de su diseño,** se considera no experimental.
- d. En cuanto a su temporalidad,** se lleva de manera transversal.
- e. En lo que respecta a su enfoque,** se basa en métodos cuantitativos.

3.3. Nivel de investigación

El nivel de la labor investigativa correspondió al descriptivo, también conocido como el primer nivel de investigación sustantiva, cuyo propósito es detallar el fenómeno y reconocer las particularidades de su situación actual. Esto conlleva a la realización de descripciones y diagnósticos detallados.

3.4. Diseño de investigación

Esta prospección adoptó un diseño de averiguación no experimental de tipo transversal, descriptivo y explicativo compuesto. Esto implica que no hubo maniobra intencionadamente de variabilidades, y se observaron los fenómenos en su entorno originario para su posterior valoración.

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

Hernández et al. (2014) define población como el grupo de casos que cumplen con ciertas enumeraciones. La elección de los compendios está sujeta al juicio del investigador. Una vez que la población está definida, se proviene a la selección de los sujetos con el fin de obtener la indagación citada para llevar a cabo la reflexión, asegurando así la validez y fiabilidad de los logros.



Población de los profesores

Tabla 2

población: Profesores

Nº	Código Modular	Nombre de la Institución Educativa	Dirección
3	0219584	I.E. 40151 Cap. FAP José Abelardo Quiñones	Castilla 721

Nota: elaboración propia

Tabla 3

Población: Administrativos

Nº	Código Modular	Nombre de la Institución Educativa	Dirección
1	0219402	I.E. 40133 Ciriaco Vera Perea	Calle Ramón Castilla 721
2	0219550	I.E. 40148	Avenida Goyeneche 2900
3	0219584	I.E. 40151 Cap. FAP José Abelardo Quiñones	Calle Gonzales Prada 100
4	0219634	I.E. 40156 Nuestra Señora del Carmen	Avenida San Martín 3000
5	0219642	I.E. 40157 Jorge Luis Borges	Calle Arturo Villegas 115
6	0219659	I.E. 40158 El Gran Amauta	Avenida San Martín 4403
7	0219667	I.E. 40159 Ejército Arequipa	Avenida Progreso 1220
8	0287599	I.E. 41016 República Argentina	Calle Arica 259
9	0287755	I.E. 41037 José Gálvez	Calle José Gálvez 612
10	1723196	I.E. Próceres de Miraflores	Mz. R Lote 1

Fuente: <http://escale.minedu.gob.pe>

Ramírez, una muestra censal implica que todas las unidades de indagación se reflexionan como muestra. Por lo tanto, la población estudiada se define como censal al ser a la vez universo, población y muestra.

Muestra de los profesores

Para determinar el volumen de la muestra cuando se dispone del volumen de la población, se utiliza el subsiguiente formulario:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Donde:

n = Volumen = **xx**

Z^2 = Factor de fiabilidad = (1.96)

E = Borde de error = (5% de error)

N = Población = 39 profesores

p = Contingencia de que ocurra = 50% = (0.5)

q = Perfección de p = 50% = (0.5)

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(39)}{(0.05)^2(39) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.5)(0.5)(39)}{(0.0025)(39) + (3.8416)(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(0.9604)(39)}{(0.0025)(39) + (0.9604)}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 39}{0.05^2 * (39 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 35$$

$$n = 35 \text{ docentes}$$

Cálculo:

Aplicando el 5% de borde de error se obtuvo cerca de una muestrade 35 profesores.

Muestra de los administrativos

Cuando se tiene información sobre el volumen de la población, se emplea el consecutivo procedimiento para automatizar el volumen de la muestra:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Donde:

n = Volumen = xx

Z^2 = Factor de fiabilidad = (1.96)

E = Borde de error = (5% de error)

N = Población = 39 profesores

p = Contingencia de que ocurra = 50% = (0.5)

q = Perfección de p = 50% = (0.5)

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(35)}{(0.05)^2(35) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.5)(0.5)(35)}{(0.0025)(35) + (3.8416)(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(0.9604)(35)}{(0.0025)(35) + (0.9604)}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 35}{0.05^2 * (35 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 32$$

n = 32
administrativos

Cálculo:

Aplicando el 5% de borde de error se obtuvo cerca de una
muestre de 32 administrativos.



Tabla 4

Muestra: Administrativos

Nº	Código Modular	Entidad Formativa	Dirección	Frecuencia	Porcentaje (%)
1	0219402	40133 Ciriaco Vera Perea	Calle Ramón Castilla 721	—	—
2	0219550	40148	Avenida Goyeneche 2900	—	—
3	0219584	40151 Cap. FAP José Abelardo Quiñones	Calle Gonzales Prada 100	—	—
4	0219634	40156 Nuestra Señora del Carmen	Avenida San Martín 3000	3	12.82%
5	0219642	40157 Jorge Luis Borges	Calle Arturo Villegas 115	4	10.26%
6	0219659	40158 El Gran Amauta	Avenida San Martín 4403	3	7.69%
7	0219667	40159	Avenida Progreso 1220	4	10.26%
8	0287599	41016	Calle Arica 259	3	7.69%
9	0287755	41037 José Gálvez	Calle José Gálvez 612	3	10.26%
10	1723196	Próceres de Miraflores	Mz. R Lote 1	3	10.26%

Total, de administrativos encuestados: 32

Total porcentual: 100%

Tabla 5

Resumen de la muestra: Profesores

Nº	Población Profesores	Muestra Profesores
TOTAL	39	35

Fuente: El indagador

Tabla 6

Resumen de la muestra: Administrativos

Nº	Población Administrativos	Muestra Administrativos
TOTAL	35	32

Fuente: El indagador



3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de información

3.6.1. Técnica de la investigación

Las experiencias de evaluación se refieren a los grupos sistemáticos de medios utilizados para llevar a cabo ciertas operaciones que proporcionen la información necesaria para juzgar de manera práctica. Los técnicos fundamentan los mecanismos que emplean, lo que implica que cada técnica consta de un grupo de pautas que aseguran la eficacia del medio y de los mecanismos de evaluación utilizados. En esta prospección, la pericia practicada para la compilación de fichas fue la indagación.

La encuesta es una técnica que se monopoliza para obtener información de interés sociológico mediante un cuestionario previamente preparado. A través de este cuestionario, es posible obtener la opinión o valoración del sujeto apartado en una muestra sobre un tema específico. A diferencia de una entrevista, en una encuesta el encuestado tiene la oportunidad de revisar el cuestionario previamente y proporcionar sus respuestas por escrito, sin la mediación directa de ninguna persona involucrada en la labor investigativa (Sánchez, 2015).

3.6.2. Instrumentos de la investigación

Los mecanismos de indagación fueron ajustados para reflejar con precisión la perspicacia de las cláusulas monopolizadas y la representación en que se presentaban las opciones de respuesta para los profesores y administrativos, considerando la realidad específica de cada grupo. Esto se hizo en función de los estudios previos sobre los temas. Se utilizaron dos cuestionarios: uno para evaluar el entorno organizacional y otro para evaluar el labor administrativo. Para cuantificar las variabilidades, se implementó un cuestionario como herramienta de medición, con una escala de valoración específica para cada variabilidad, considerando sus diversas características.



Tabla 7

Escala de valoración: Entorno organizacional

Dimensiones	Nº Indicadores (Ítems)	Escala de Valoración
▪ Dimensión No 1. Tipos de entorno organizacional	▪ Dimensión 1 - 4 ítems	▪ Desfavorable
▪ Dimensión No 2. Dimensiones del entorno organizacional	▪ Dimensión 2 - 4 ítems	▪ Regular
▪ Dimensión No 3. Características del entorno organizacional	▪ Dimensión 3 - 9 ítems	▪ Favorable
Total 17 ítems		

Fuente: El indagador

Tabla 8

Escala de valoración: Labor administrativo

Dimensiones	Nº Indicadores (Ítems)	Escala de Valoración
▪ Dimensión No 1. Labor administrativa	▪ Dimensión 1 - 6 ítems	▪ Insatisfactorio
▪ Dimensión No 2. Estructura de la gestión administrativa	▪ Dimensión 2 - 4 ítems	▪ Aceptable ▪ Satisfactorio
Total 10 ítems		

Fuente: El indagador

Tabla 9

Resumen: Escala de valoración de ambas variabilidades

Dimensiones	No Indicadores (Ítems)
Dimensión: V. I. Entorno organizacional	Dimensión 1 - 17 ítems
Dimensión: V. D. Labor administrativa	Dimensión 2 - 10 ítems
	Total 27 ítems

Fuente: El indagador

3.6.3. Ficha técnica de los instrumentos

Se empleó la ficha técnica que corresponde al Inventario de la Matriz de Operación de las variabilidades. Esta herramienta nos permitirá evaluar el impacto del entorno organizacional en la labor administrativa, la cual ha sido previamente utilizada y validada en diversos ámbitos académicos.

Tabla 10

Características de la ficha técnica del instrumento

Nº	Elemento	Datos
1	Autor(a)	Silvia María Aycaya Brio
2	Variable Independiente (V.I.)	Entorno organizacional
3	Variable Dependiente (V.D.)	Labor administrativa
4	Cédula técnica	Instrumento: Cuestionario
5	Temporalidad de la labor investigativa	- Corte transversal - Sincrónica
6	Año de edición / aplicación	2023
7	Forma de aplicación	Individual
8	Tipo de instrumento (V.I.)	Encuesta
9	Lugar / campo de aplicación	Entes educativos públicos del nivel primario del distrito de Miraflores, provincia de Arequipa
10	Tiempo de administración	De 15 a 20 minutos
11	Mecanismos de gestión	- Desfavorable - Regular - Favorable
12	Categoría de valoración de las variabilidades (Labor administrativa)	- Desfavorable - Regular - Favorable
13	Propósito de la labor investigativa	Explicar la repercusión del entorno organizacional en la labor administrativa en los entes educativos públicas del nivel primario del distrito de Miraflores, provincia de Arequipa
14	Fuente	El indagador

Fuente: El indagador

3.7. Validez y fiabilidad del instrumento de investigación

3.7.1. Validez de los instrumentos

La validez de un utensilio, el esclarecimiento acostumbrado se centraba en una tautología que establece que un instrumento es válido si mide lo que afirma medir. Sin embargo, Messick postuló que la validez de un instrumento radica en el Categoría en que las inferencias e interpretaciones derivadas de los logros del test incluyen sus implicancias sociales y éticas. En otras palabras, la validez debe ser entendida como una concepción agrupada que asigna un alto valor tanto al cómo como al propósito para el cual se utilizan los logros del test, así como a sus consecuencias.

Tabla 11

Validez del contenido de los mecanismos: Entorno organizacional

Nº	Validador	Resultado
1	Primer versado	1.5 - Ajustable - Bueno
2	Segundo versado	1.8 - Ajustable - Bueno
3	Tercer versado	1.6. - Ajustable - Bueno

Fuente: Título de valor de la herramienta

Tabla 12

Validez del contenido de los mecanismos: Labor administrativo

Nº	Validador	Resultado
1	Primer versado	1.7 - Ajustable - Bueno
2	Segundo versado	1.5 - Ajustable - Bueno
3	Tercer versado	1.6. - Ajustable - Bueno

Fuente: Título de valor de la herramienta

3.7.2. Fiabilidad de los instrumentos

La fiabilidad se relaciona a "la medida en que la aplicación repetida del instrumento al mismo sujeto u objeto arroja logros consistentes". Para determinar la fiabilidad del instrumento, se evaluó su estabilidad interna, es decir, el Coeficiente de correlación y nivel entre sus ítems.

Con este fin, se empleó el factor de Alfa de Cronbach, que varía de 0 a 1, donde 1 representa la máxima firmeza. A continuación, se presentan las Tablas 1 y 2 con los logros de la valoración de fiabilidad.

3.7.3. Aplicación del coeficiente de Alfa de Cronbach

Tras aplicar el número de Alfa de Cronbach utilizando el software SPSS 22, se obtuvo el siguiente resultado: Con un total de 27 elementos entre las variables, se recopilaron respuestas correspondientes al número de ítems de cada variable (V.I. = 17 / V.D. = 19).

Tabla 13

Alfa de Cronbach: Fiabilidad: Entorno organizacional.

Alfa de Cronbach	No de Ítems
0.957	17

Fuente: El investigador

El coeficiente obtenido, que alcanza un valor de 0.957, muestra que el instrumento utilizado para la v. i, entorno organizacional, exhibe una alta fiabilidad.

Tabla 14*Alpha de Cronbach: Fiabilidad: Labor administrativo*

Alfa de Cronbach	No de Ítems
0.921	10

Fuente: El indagador

El coeficiente derivado, que alcanza un valor de 0.921, muestra que el instrumento utilizado para la V. D, Autoevaluación Organizacional, exhibe una alta fiabilidad.

Esto implica que ambos mecanismos, en relación a sus respectivas variabilidades de estudio, junto con sus dimensiones, Indicadores e ítems correspondientes, muestran una firmeza notable. En resumen, los logros de la labor investigativa cuentan con una alta fiabilidad, lo cual es muy positivo.

3.8. Diseño de la estrategia para la prueba hipótesis

3.8.1. Diseño estadístico

En esta prospección, dadas la naturaleza de la labor investigativa y las características de la población, se optó por emplear el estadístico de prueba conocido como Prueba Chi Cuadrado. Esta prueba fue utilizada con el propósito de establecer la influencia del entorno organizacional en la labor administrativa de los directores en los colegios primarios del distrito Miraflores, provincia de Arequipa. En consecuencia, se llevó a cabo una valoración de hipótesis para cada una de las variabilidades planteadas en la presente labor de investigación.

Donde

- $Ji2c$ = Ji perfecta matemática
- f_e = Repetición esperada
- F_0 = Repetición observadas
- K = Cantidad de repetición observadas y esperadas
- J = Clasificación de cada una de las informaciones

$$(n-1) * S^2 \quad \frac{< O^2 < (n2-1)}{*S^2 \chi^2}$$

3.8.2. Planteamiento de las hipótesis***Hipótesis Alterna; Ha: r = 0:***

H_a: El entorno organizacional repercute directamente en la labor administrativa de los directores en Los colegios primarios del distrito Miraflores provincia de Arequipa.

Hipótesis Nula; Ho: r ≠ 0:

H₀: El entorno organizacional no repercute directamente en la labor administrativa de los directores en Los colegios primarios del distrito Miraflores provincia de Arequipa.

La aplicación fue de Prueba: Doble y de dos colas con un Nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (5%) y la Prueba estadística: Chi cuadrada / Cálculo del descriptivo de prueba.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Resultados de las variables

4.1.1. Resultados de la variable independiente: Clima organizacional

Tabla 15

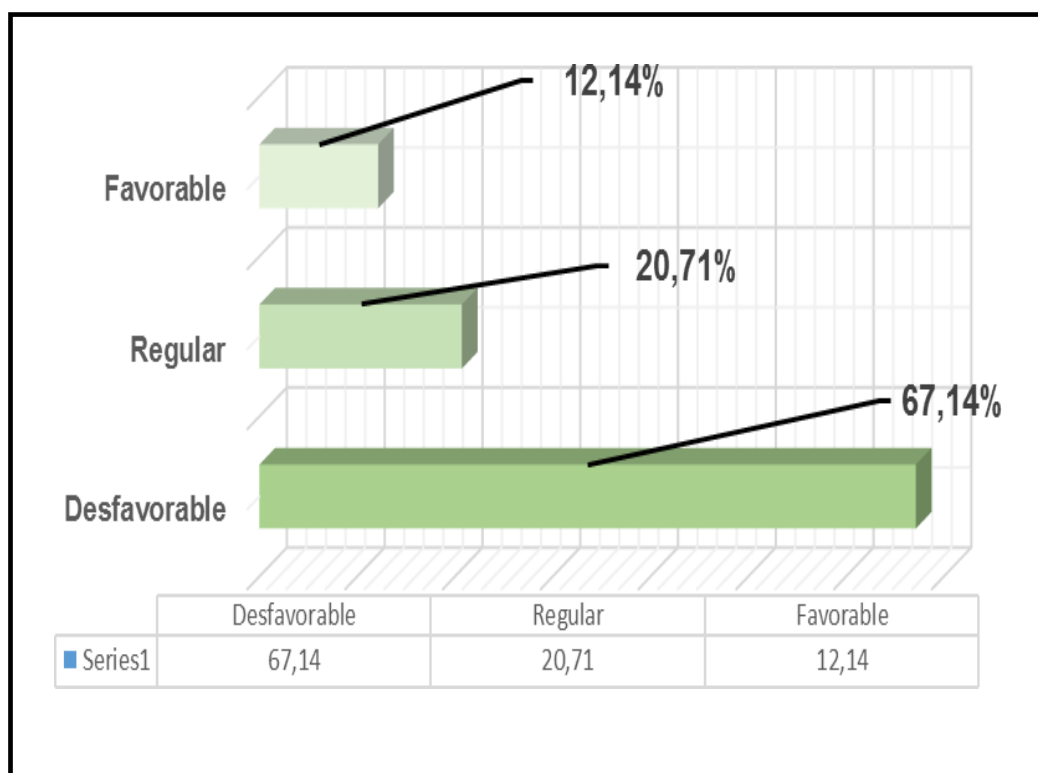
Dimensión: Tipos de entorno organizacional

Indicadores	Categoría de Valoración						Muestra de profesores
	Desfavorable		Regular		Favorable		
	Repetición (fo)	Relación (%)	Repetición (fo)	Relación (%)	Repetición (fo)	Relación (%)	Total
Sistema I. Autoritarismo explotador	020 fo	57,14%	011 fo	31,43%	004 fo	11,43%	35
Sistema II. Autoritarismo paternalista	018 fo	51,43%	010 fo	28,57%	007 fo	20,00%	35
Sistema III. Consultivo	025 fo	71,43%	006 fo	17,14%	004 fo	11,43%	35
Sistema IV. Participación en grupo	031 fo	88,57%	002 fo	5,71%	002 fo	5,71%	35
Promedios	024 fo	67,14%	007 fo	20,71%	004 fo	12,14%	35

Fuente: Cuestionario dado a los profesores.

Figura 1

Dimensión: Tipos de entorno organizacional



FUENTE: Tabla 1

Valoración e interpretación:

Según la valoración de los logros en relación a la dimensión de Tipos de entorno organizacional, se puede observar lo siguiente:

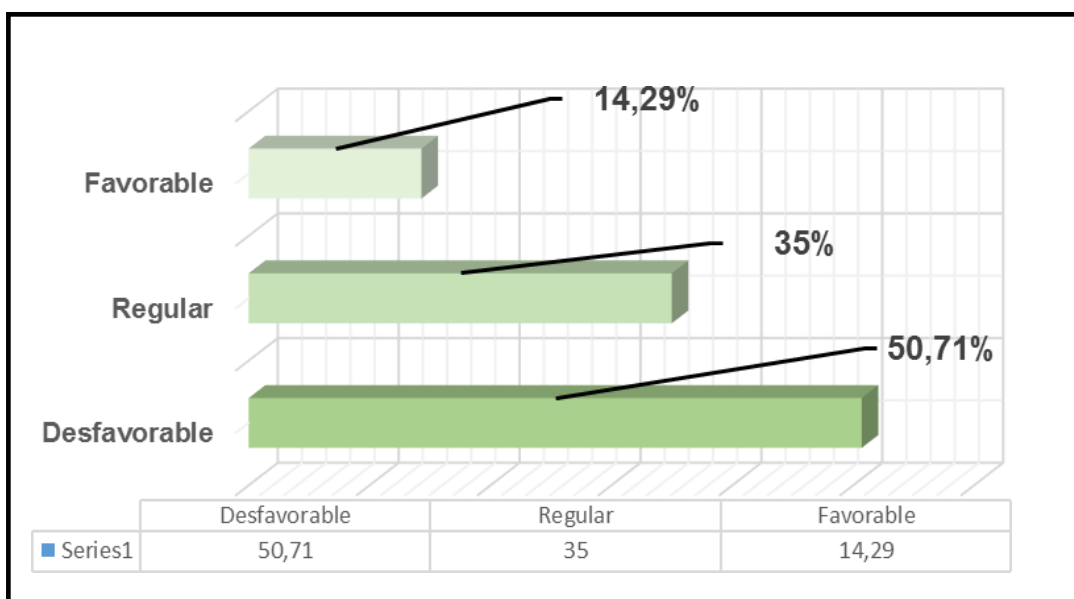
La tabla y el gráfico N.º 1 muestran que el 67.14% de los profesores de los colegios primarios del distrito Miraflores, lo que equivale a 24 veces, muestran que perciben el entorno organizacional como Desfavorable. Por otro lado, el 20.71% de los profesores, representados por 07 veces, expresaron una percepción de Regular. Asimismo, el 12.14% de los profesores encuestados, que equivale a 04 veces, mencionaron que perciben el entorno organizacional como Favorable.

En resumen, los logros revelan que la mayoría de los profesores de las Entes educativos consideran el entorno organizacional como Desfavorable. Esto muestra que, según la calificación de los profesores encuestados, no perciben una correcta aplicación de los diferentes tipos de entorno organizacional, en relación con los sistemas de Autoritarismo explotador, Autoritarismo paternalista, Consultivo y Participación en grupo.

Tabla 16*Dimensión: Dimensiones del entorno organizacional*

Indicadores	Repetición fo (Desfavorable)	Relación % (Desfavorable)	Repetición fo (Regular)	Relación % (Regular)	Repetición fo (Favorable)	Relación % (Favorable)	Muestra de profesores
Declaración	015 fo	42,86%	014 fo	40,00%	006 fo	17,14%	35
Motivación	019 fo	54,29%	012 fo	34,29%	004 fo	11,43%	35
Fiabilidad	020 fo	57,14%	013 fo	37,14%	002 fo	5,71%	35
Participación	017 fo	48,57%	010 fo	28,57%	008 fo	22,86%	35

FUENTE: Cuestionario dado a los profesores

Figura 2*Dimensión: Dimensiones del entorno organizacional***FUENTE:** Tabla 2**Valoración e interpretación:**

Según la valoración de los logros en relación a la dimensión de las Dimensiones del entorno organizacional, se puede observar lo siguiente:

La tabla y el gráfico N° 2 muestran que el 50.71% de los profesores de los colegios primarios del distrito Miraflores, lo que equivale a 18 veces, muestran que perciben las Dimensiones del entorno organizacional como Desfavorables. Por otro lado, el 35.00% de los profesores, representados por 12 veces, expresaron una percepción de Regular. Asimismo, el 14.29% de los profesores encuestados, que equivale a 05 veces, mencionaron que perciben las Dimensiones del entorno organizacional como Favorables.

En resumen, los logros revelan que la mayoría de los profesores de las Entes educativos consideran las Dimensiones del entorno organizacional como Desfavorables. Esto muestra que, según la calificación de los profesores encuestados, no perciben una correcta aplicación de las diferentes Dimensiones

del entorno organizacional, en relación con los aspectos de Declaración, motivación, fiabilidad y participación.

Tabla 3

Dimensión: Característica del entorno organizacional

Tabla 17

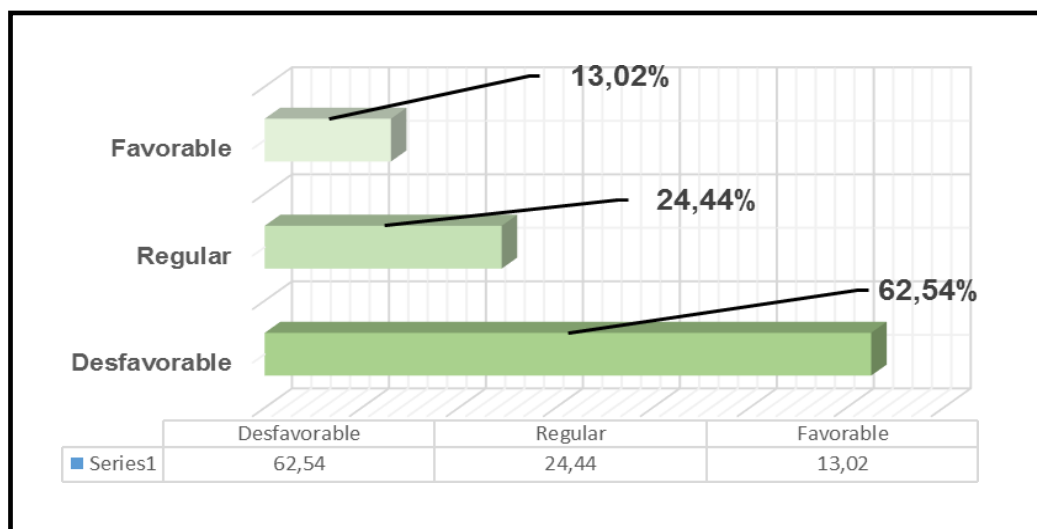
Dimensión: Características del entorno organizacional

Indicadores	Desfavorable		Regular		Favorable		Muestra de profesores
	Repetición (fo)	Relación	Repetición (fo)	Relación	Repetición (fo)	Relación	
Estructura	020	57,14%	010	28,57%	005	14,29%	35
Responsabilidad	019	54,29%	011	31,43%	005	14,29%	35
Recompensas	030	85,71%	003	8,57%	002	5,71%	35
Reto	018	51,43%	014	40,00%	003	8,57%	35
Relaciones	024	68,57%	007	20,00%	004	11,43%	35
Cooperación	023	65,71%	007	20,00%	005	14,29%	35
Trances	027	77,14%	004	11,43%	004	11,43%	35
Identidad	017	48,57%	010	28,57%	008	22,86%	35
Promedios	022 fo	62,54%	009 fo	24,44%	005 fo	13,02%	35

Fuente: Cuestionario aplicado a los profesores.

Figura 3

Dimensión: Característica del entorno organizacional



FUENTE: Tabla 3

ELABORADO: Por el investigador

Valoración e interpretación:

Según la valoración de los logros en relación a la dimensión de Características del entorno organizacional, se puede observar lo siguiente:

La tabla y el gráfico N° 3 muestran que el 62.54% de los profesores de los colegios primarios del distrito Miraflores, lo que equivale a 22 veces, muestran que perciben las Características del entorno organizacional como Desfavorables. Por otro lado, el 24.44% de los profesores, representados por 09 veces, expresaron una percepción de Regular. Asimismo, el 13.02% de los profesores encuestados, que equivale a 05 veces, mencionaron que perciben las Características del entorno organizacional como Favorables.

En resumen, los logros revelan que la mayoría de los profesores de las Entes educativos consideran las Características del entorno organizacional como Desfavorables. Esto muestra que, según la calificación de los profesores encuestados, no perciben una correcta aplicación de las diferentes Características del entorno organizacional, en relación con aspectos como Estructura,

responsabilidad, recompensa, reto, relaciones, cooperación, estándares, trances e identidad.

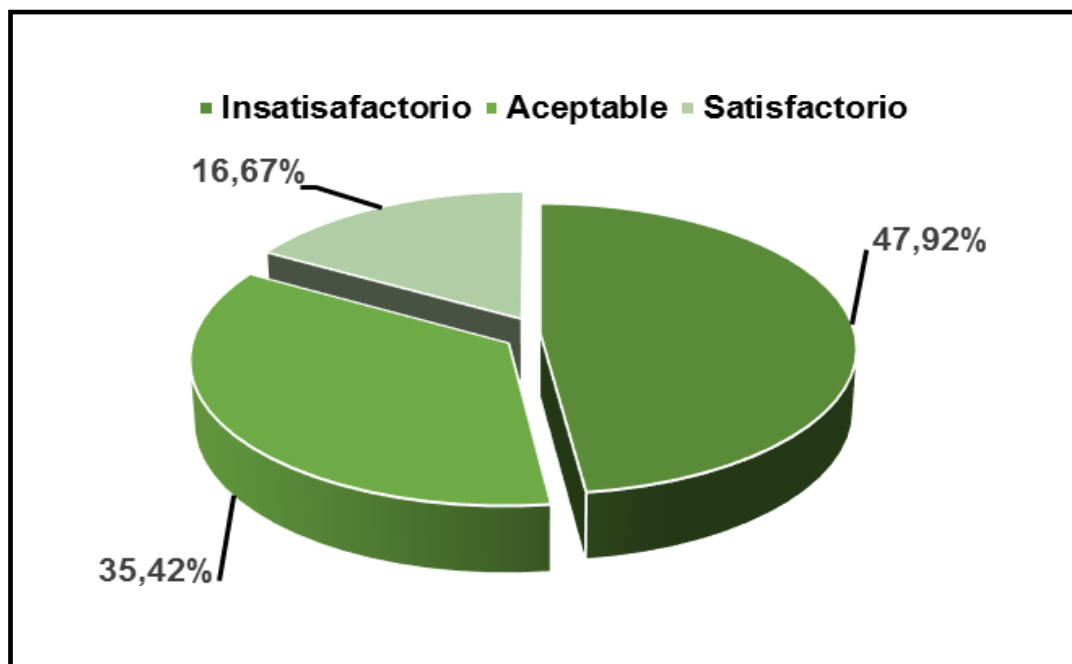
4.1.1. Resultados de la variable dependiente:

Tabla 18

Desempeño administrativo

Servicio / Área	Satisfactorio	Relación %	Aceptable	Relación %	Insatisfecho	Relación %
Servicio Farmacéutico	168	78,1%	43	20,0%	4	1,9%
Urgencias	209	73,7%	58	20,4%	17	6,0%
Consulta externa	125	72,7%	38	22,1%	9	5,2%
Atención al usuario	193	72,1%	61	22,8%	14	5,2%
Hospitalización	98	70,5%	29	20,9%	12	8,6%
Consulta prioritaria	82	68,3%	32	26,7%	6	5,0%
Consulta Medicina General	165	67,9%	60	24,7%	18	7,4%
Consulta Medicina Especializada	147	65,9%	64	28,7%	12	5,4%
Consulta Odontológica	92	63,9%	41	28,5%	11	7,6%
Consulta Terapias	69	63,3%	30	27,5%	10	9,2%
Consulta Psicología	66	62,9%	28	26,7%	11	10,5%
Consulta Nutrición	67	59,3%	34	30,1%	12	10,6%

Nota: elaboración propia

Figura 4*Dimensión: Labor administrativo***FUENTE:** Tabla 4**Valoración e interpretación:**

Según la valoración de los logros en relación a la dimensión de la labor administrativa, se puede observar lo siguiente:

La tabla y el gráfico N° 4 muestran que el 47.92% de los directivos de los colegios primarios del distrito Miraflores, lo que equivale a 15 veces, consideran su labor administrativa como Insatisfactorio. Por otro lado, el 35.42% de los directivos, representados por 11 veces, perciben su labor como Aceptable. Asimismo, el 16.67% de los directivos encuestados, que equivale a 05 veces, muestran que consideran su labor administrativa como Satisfactorio.

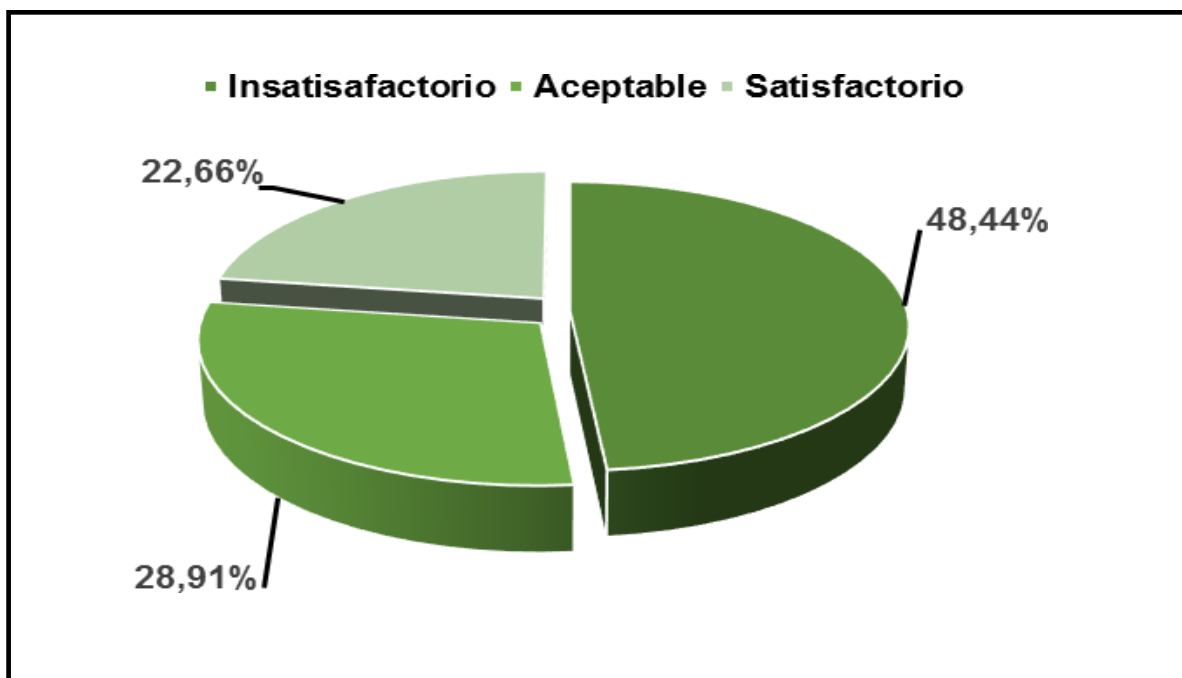
En resumen, los logros reflejan que casi la mitad de los directivos del

nivel primario de los colegios primarios del distrito Miraflores consideran su labor administrativa como Insatisfactorio. Esto muestra que, según la calificación de los directivos encuestados, no perciben una correcta aplicación de ciertos aspectos del labor administrativa, en relación con la proposición de políticas, liderazgo de equipos de labor, supervisión presupuestaria, implementación de mejoras, elaboración de programas de entrenamiento y diagnóstico del entorno de labor.

Tabla 19

Dimensión: Estructura de la gestión administrativa

Indicadores	Repetición fo (Insatisfec ho)	Relación % (Insatisfec ho)	Repetición fo (Aceptabl e)	Relación % (Aceptabl e)	Repetición fo (Satisfactor io)	Relación % (Satisfactor io)	Muestra de directivos
Planificación	010 fo	31,25%	011 fo	34,38%	011 fo	34,38%	32
Asociación	015 fo	46,88%	009 fo	28,13%	008 fo	25,00%	32
Dirección	017 fo	53,13%	010 fo	31,25%	005 fo	15,63%	32
Control	020 fo	62,50%	007 fo	21,88%	005 fo	15,63%	32

Figura 5*Dimensión: Estructura de la gestión administrativa***FUENTE:** Tabla 6**Valoración e interpretación:**

Después de analizar los logros en relación a la dimensión de la estructura de la gestión administrativa, se puede observar lo siguiente:

La tabla y el gráfico N° 5 muestran que el 48.44% de los directivos de los colegios primarios del distrito Miraflores, lo que equivale a 16 veces, consideran que la estructura de la gestión administrativa es Insatisfactoria. Por otro lado, el 28.91% de los directivos, representados por 09 veces, perciben la estructura como Aceptable. Asimismo, el 22.66% de los directivos encuestados, que equivale a 07 veces, muestran que consideran la estructura de la gestión administrativa como Satisfactoria.



En resumen, los logros reflejan que casi la mitad de los directivos del nivel primario de los colegios primarios del distrito Miraflores consideran que la estructura de la gestión administrativa es Insatisfactoria. Esto muestra que, según la calificación de los directivos encuestados, no perciben una correcta aplicación de ciertos aspectos relacionados con la planificación, asociación, dirección y control en la gestión administrativa.

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Planteamiento de las hipótesis

Hipótesis nula; $H_0: r = 0$:

El entorno organizacional no repercute directamente en la labor administrativa de los directores en los colegios primarios del distrito Miraflores provincia de Arequipa.

$$P_1 = P_2 = P_3 = \dots = P_n$$

Hipótesis Alterna; $H_a: r \neq 0$:

El entorno organizacional repercute directamente en la labor administrativa de los directores en los colegios primarios del distrito Miraflores provincia de Arequipa.

$$P_1 \neq P_2 \neq P_3 \neq \dots \neq P_n$$

Nivel de significación

$$\alpha = 0.05 \quad (5\%)$$

Prueba estadística

Por el ambiente de la reflexión se empleará la prueba Chi-Cuadrado.

Prueba de dos colas bilateral.

Calculo estadístico de la prueba

$$E_t = \frac{N}{k}$$

4.2.2. Prueba hipótesis de la variabilidad: Entorno organizacional**Tabla 20**

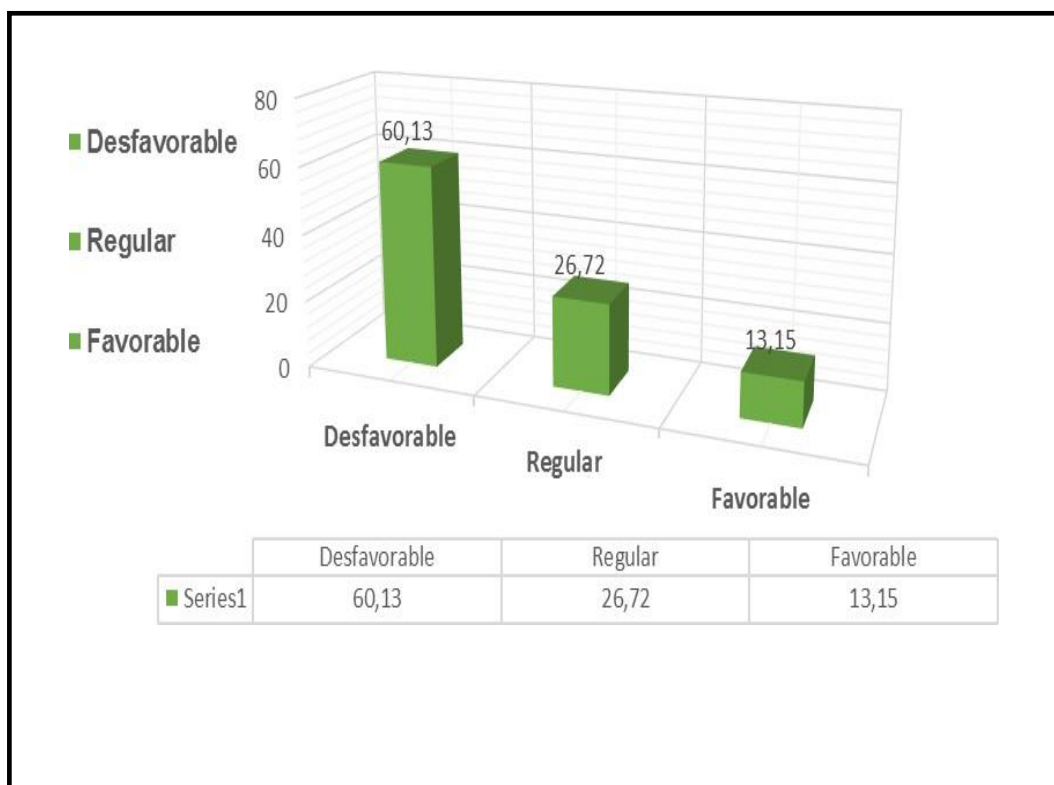
Repetición observadas y esperadas de la V. I.: Clima Organizacional

	Repetición fo	Relación %
Desfavorable	60.13 fo	33.33%
Regular	26.72 fo	33.33%
Favorable	13.15 fo	33.33%

FUENTE: Tablas de logros de la V. I: **Entorno organizacional**

Figura 6

Repetición observadas y esperadas de la V. I.: Clima Organizacional



FUENTE: Tablas de logros de la V. I : Entorno Organizacional

Según tabla (f-1) entonces $(3 - 1) = 2$; con 2 Categorías de libertad al 95% de fiabilidad con un error del 5% (prueba de dos colas).

$$X_c^2 = \sum_{t=1}^k \frac{(O_t - E_t)^2}{E_t}$$

$$x_c^2 = 35.08$$

$$x_t^2 = 5,99$$

4.2.3. Prueba de hipótesis de la variabilidad: Labor administrativo

Tabla 21

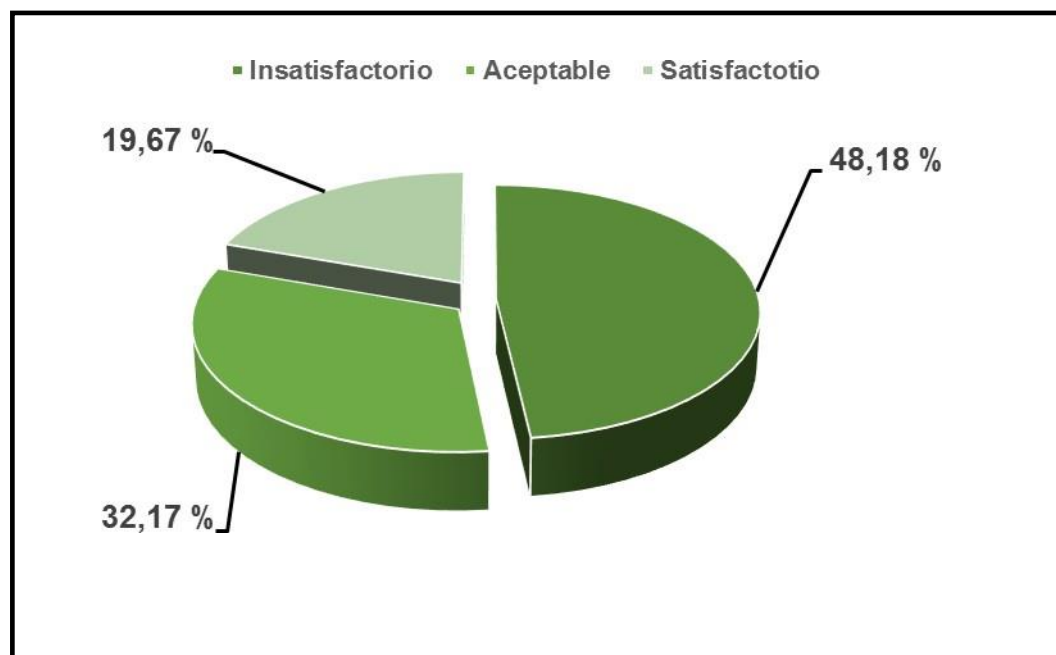
Repetición Observadas y esperadas de la V. D: Labor administrativo

V. D.	Repetición - Relación	
	f_o	f_e
Labor administrativa		
Insatisfactorio	48.18 fo	33.33%
Aceptable	32.17 fo	33.33%
Satisfactorio	19.67 fo	33.33%
Muestra sujetos de investigación	32 Directivos	100.00%
TOTAL. MUESTRA		

FUENTE: Tablas de logros de la V. D.: Labor administrativo

Figura 7

Repetición Observadas y esperadas de la V. D.: Labor administrativo



FUENTE: Tablas de logros de la V. D: Labor administrativo

Según tabla (f-1) entonces $(3 - 1) = 2$; con 2 Categorías de libertad al 95% de fiabilidad con un error del 5% (prueba de dos colas).

$$X_c^2 = \sum_{t=1}^k \frac{(O_t - E_t)^2}{E_t}$$

$$x_c^2 = 12.26$$

$$x_t^2 = 5.99$$

4.2.4. Resultados de la prueba hipótesis

Tabla 22

Logros de la prueba hipótesis: V. I. Entorno Organizacional

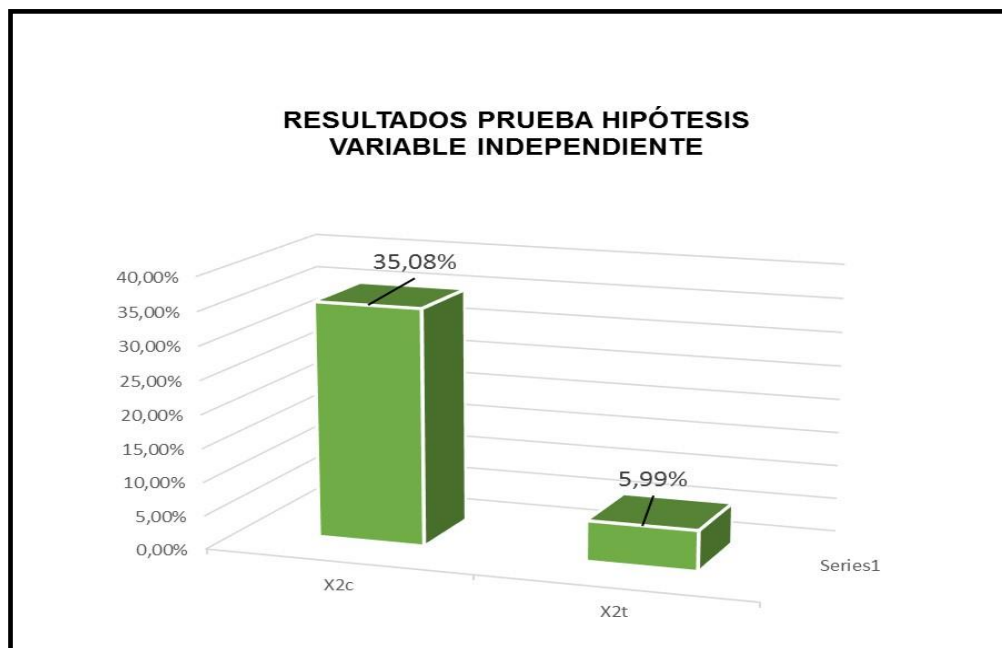
Chi Cuadrado			
67.14	fo	Categorías de libertad	2
20.71	fo		
		Con. error	0.05
12.14	fo		
x_c^2	35.08%	x_t^2	5,99%

SE ACEPTA LA HIPÓTESIS ALTERNA

FUENTE: Tablas de logros de la V. I.: Entorno Organizacional

Figura 8

Logros de la V. I.: Entorno Organizacional



FUENTE: Logros de la V. I.: Entorno Organizacional

Tabla 23

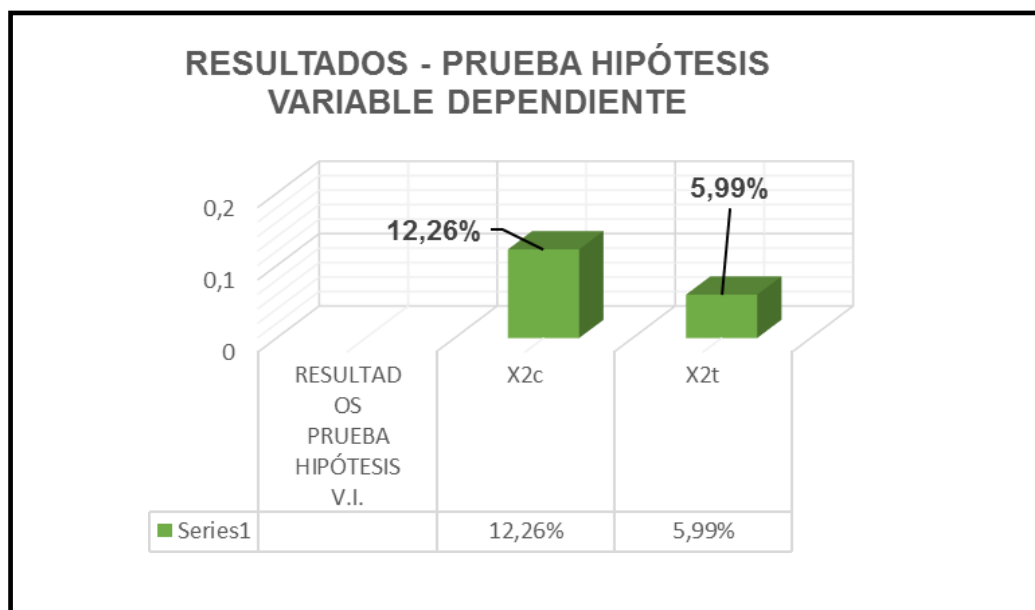
Logros de la prueba hipótesis: V. D. Labor administrativa

Chi Cuadrado			
Categorías delibertad			
48.18	fo		2
Con. error			
32.17	fo		0.05
19.67	fo		
x²C	12.26%	x²t	5,99%
SE RECHAZA LA HIPÓTESIS NULA			

FUENTE: Tablas de logros de la V. D.: Labor administrativo

Figura 9

Logros de la V. D.: Labor administrativo



FUENTE: Logros de la V. D.: Labor administrativo

4.2.5. Resumen de la prueba hipótesis

Tabla 24

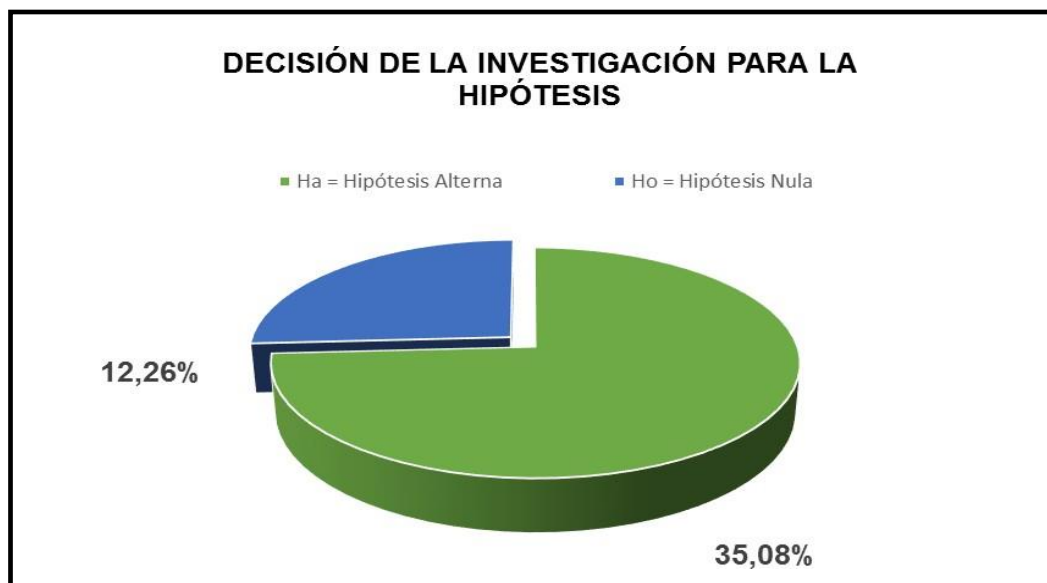
Resumen de los logros de la prueba hipótesis: V. I. (Entorno Organizacional)VS V. D. (Labor administrativo)

DECISIÓN DEL LABOR INVESTIGATIVO			
V. I.		V. D.	
X^2_c 35.08%	X^2_t 5,99%	X^2_c 12.26	X^2_t 5,99%
35.08%		12.26%	
SE ACEPTA LA HIPÓTESIS ALTERNA, SE RECHAZA LA HIPÓTESIS NULA			

FUENTE: Tabla de logros de la V. I. (Entorno Organizacional) y tabla de logros de la V. D. (Labor administrativo)

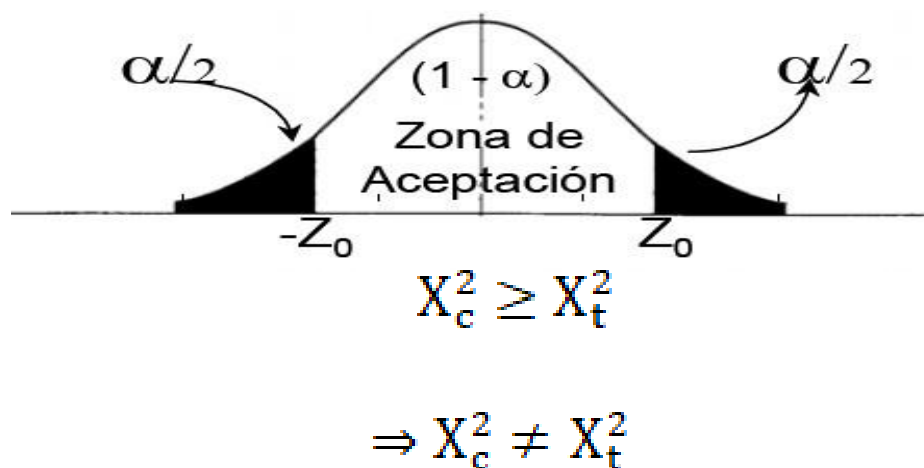
Figura 10

Resumen de los logros de la prueba hipótesis: V. I. (Entorno Organizacional) VS V. D. (Labor administrativo)



FUENTE: Tablas de logros de la V. I. vs V. D.

4.3. Decisión de la investigación



Dado que los valores de x^2_C son 35.08 para 2 Categorías de libertad, superando el x^2_t de 5.99 para la V. I. (Entorno Organizacional), y 12.26 para 2 Categorías de libertad, excediendo



el χ^2 de 5.99 para la V. D. (Labor Administrativo) según la tabla, se respalda la hipótesis alternativa y se rechaza la nula.

En resumen, se concluye que existe una influencia positiva de la V. I. (Entorno Organizacional) en la V. D. (Labor Administrativo). Por lo tanto, se confirma la hipótesis alterna y se descarta la hipótesis nula.

CONCLUSIONES

Primera. - Después de analizar las variabilidades de estudio y llevar a cabo la prueba de hipótesis con el chi cuadrado, se obtuvo un valor observado de $\chi^2_C = 35.08$ con 2 Categorías de libertad, superando el valor crítico de $\chi^2_t = 5.99$ para la V. I. Entorno Organizacional. En cuanto a la V. D. Labor Administrativo, se registró un valor observado de $\chi^2_C = 12.26$ con 2 Categorías de libertad, siendo menor que el valor crítico de $\chi^2_t = 5.99$. Esta valoración muestra que el Entorno Organizacional tiene una influencia en la labor administrativa. La intervención de los profesores y directivos de los colegios primarios del Distrito Miraflores Provincia de Arequipa respalda la hipótesis alterna y descarta la nula.

Segunda. -En resumen, a partir de la valoración de los logros se concluye que el 67.14% de los profesores de las Entes educativos Públicas Primarias en el distrito de Miraflores, Provincia de Arequipa, perciben el entorno organizacional como desfavorable. Estos profesores expresaron que no han observado una correcta aplicación de los diferentes tipos de entorno organizacional, incluyendo el Sistema I (Autoritarismo explotador), Sistema II (Autoritarismo paternalista), Sistema III (Consultivo) y Sistema IV (Participación en grupo).

Tercera. - En resumen, los profesores del nivel primario de las Entes educativos Públicas Primarias en el distrito de Miraflores, Provincia de Arequipa, representando el 50.71%, perciben que las Dimensiones del entorno organizacional son desfavorables. Estos profesores señalan que no han observado una correcta aplicación en aspectos como declaración, motivación, fiabilidad y participación.

Cuarta. En resumen, la mayoría de los profesores del nivel primario en las Entes educativos Públicas Primarias del distrito de Miraflores, Provincia de Arequipa (62.54%), perciben de manera desfavorable la aplicación de la dimensión de las



características del entorno organizacional. Han mostrado que no observan una correcta implementación en aspectos como estructura, responsabilidad, recompensas, retos, relaciones, cooperación, estándares, trances e identidad.

Quinta: Después de llevar a cabo la presente investigación, se concluye que el 47.92% de los directivos del nivel primario en los colegios primarios del distrito de Miraflores, Provincia de Arequipa, considera que la labor administrativa es insatisfactorio. Muestran que no observan una correcta implementación en aspectos como la formulación de políticas, liderazgo de equipos de labor, supervisión

Sexta. - Además, se observaron los siguientes hallazgos: el 48.44% de los directivos del nivel primario en los colegios primarios del distrito Miraflores, Provincia de Arequipa, considera que la estructura de la gestión administrativa es insatisfactoria. Muestran que no perciben una correcta implementación en aspectos como la planificación, asociación, dirección y control.

RECOMENDACIONES

Primera. - Los encargados de los colegios primarios del distrito Miraflores Provincia de Arequipa deberían establecer acuerdos con asociaciones para proporcionar programas de actualización y entrenamiento. Esto condicionaría una mejora en la implementación de las herramientas del Entorno Organizacional, contribuyendo así al progreso de la labor administrativa de los profesores y directivos. Este proceso, a su vez, tendría un impacto positivo en el nivel de satisfacción y en la gestión formativa de la entidad.

Segunda. - Se recomienda a las autoridades encargadas de las Entes educativos Públicas Primarias del distrito Miraflores Provincia de Arequipa que implementen un programa efectivo de fortalecimiento a través de talleres y operaciones. Esto permitiría a los profesores desarrollar habilidades cognitivas que contribuyan a la mejora de los Tipos de entorno organizacional, incluyendo la comprensión de los Sistemas I. Autoritarismo explotador, Sistema II. Autoritarismo paternalista, Sistema III. Consultivo y Sistema IV. Participación en grupo.

Tercera. - Es necesario establecer un programa de sensibilización y entrenamiento dirigido a los profesores de las Entes educativos Públicas Primarias del distrito Miraflores Provincia de Arequipa. Este programa tiene como propósito el progreso de sus habilidades en relación a las Dimensiones del entorno organizacional, con el fin de fortalecer la declaración, motivación, fiabilidad y participación.

Cuarta. - Establecer mecanismos de reconocimiento y recompensa que incentiven la correcta aplicación del liderazgo, con el fin de potenciar las características del entorno organizacional. Esto también contribuirá a impulsar el mejoramiento de la estructura, responsabilidad, recompensa, reto, relaciones, cooperación,



estándares, manejo de trances e identidad.

Quinta. - También es recomendable llevar a cabo una segura implementación de los servicios de apoyo a los directivos, con el propósito de optimizar su labor en las funciones relacionadas con la administración. Esto contribuirá a optimar aspectos como la formulación de políticas, el liderazgo de equipos de labor, la supervisión del presupuesto, la implementación de mejoras, la elaboración de programas de entrenamiento y la realización de diagnósticos sobre el entorno de labor.

Sexta. - Ejecutar un plan de progreso de habilidades en el uso de experiencias y mecanismos dirigido a los directivos de Entes educativos Primarias Públicas del distrito Miraflores Provincia de Arequipa en lo que respecta a los conocimientos de consolidación de la Estructura de la gestión administrativa, así como su aplicación en la planificación, asociación, dirección y control.



REFERENCIAS

- Altez, A. (2011), Motivación profesional y Labor en Profesores de Enseñanza Primaria de la ciudad de Huancayo. (Tesis de maestría). Huancayo, Perú: Universidad Peruana Los Andes.
- Alvarez, R. (1984). *Universidad: Investigación y Productividad*. Caracas. Ediciones Paral.
- Alves, J. (2000). Liderazgo y entorno organizacional. *Revista de Psicología del Deporte*. 1-2 (9). pp. 123-133.
- Ander EGG. (1988). *Ezequiel. Experiencias de Investigación Social*. Editorial Humanitas. Buenos Aires - Argentina.
- Ary, D. y otros; (2000). *Introducción al labor investigativo-Pedagógica*. Segunda edición. Nueva Editorial Interamericana. México. D.F.
- Beheza, G. (1998). *Reflexiones en torno a los principios básico de la labor investigativo-científica*. En *Revista Punto cero*. Pp. 36-39.
- Bunge, M. (1975). *El labor investigativo-Científica*. Barcelona. Edición: Ariel.
- Bunge, M. (1980). *El labor investigativo-Científica*. Editorial. Ariel. 7ma. Edición. España.
- Bunge, M. (1987). *El labor investigativo-Científica: su Estrategia y su Filosofía*. 4ta Ed, 956 pp. Barcelona. Edit. Ariel España.
- Bunge, M. (1997). *El labor investigativo-Científica: su Estrategia y su Filosofía*. 4ta Ed, 956 pp. Barcelona. Edit. Ariel España.



- Caceda, F. y Perez, S. (2001). *Medios metodológicos y analíticos para desarrollar investigación científica*. primera Edición. Editorial. Universitaria. Puno-Perú.
- Carrasco, S. (2005). *Modalidad del labor investigativo Científica*. Edit. San Marcos 1ra Edic.
- Carrillo, F. (1988). *Cómo Hacer la Tesis y el Labor de Investigación Universitario*. Lima Perú; Editorial Horizonte, 9na. Edición.
- Castro, E. (1999). *La Modalidad del labor investigativo Científica*. 1°ed. Universidad Cristiana maría Inmaculada, Lima. 147p.
- Charaja, F. (2009). *El MAPIC en la Modalidad del labor investigativo*. Sagitario Impresiones; Primera edición; Puno.
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la teoría general de la administración*. 7ma edición. México: Mc Graw Hill.
- Cuesta Santos, A. (2017). *Modalidad del labor investigativo científica para posCategoría y del conocimiento (2a. ed.)* (1st ed., p. 7). Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Valdés, H. (2004). *Labor del maestro y su evaluación*. Cuba: Editorial pueblo yenseñanza.
- Zarate, L. (2011). *El Estilo de Liderazgo del director como Gerente Educativo de las Escuelas Básicas y su Relación con el Rendimiento Laboral del Docente*. (Tesis de maestría). Maracay, Venezuela: Universidad Bicentenario de Aragua.



ANEXOS



ANEXO N° 1. Matriz de consistencia de la tesis

TÍTULO: CLIMA INSTITUCIONAL Y SU REPERCUSIÓN EN EL DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO DE LOS DIRECTORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS PÚBLICAS DEL DISTRITO MIRAFLORES PROVINCIA DE AREQUIPA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	OPERACIÓN DE VARIABILIDADES		MÉTODO DEL LABOR INVESTIGATIVO
			VARIABILIDADES	DIMENSIONES	
PG. ¿Cómo repercute el entorno organizacional en la labor administrativa de los directores en Los colegios primarios del distrito Miraflores provincia de Arequipa?	OG. Explicar la repercusión del entorno organizacional en la labor administrativa de los directores en Los colegios primarios del distrito Miraflores provincia de Arequipa.	HG. El entorno organizacional repercute directamente en la labor administrativa de los directores en Los colegios primarios del distrito Miraflores provincia de Arequipa.	Entorno organizacional V. I. (1)	0 1.1. Tipos de entorno organizacional 1.2. Dimensiones del entorno organizacional	▪ MÉTODO GENERAL Método deductivo ▪ MÉTODO ESPECÍFICO Método estadístico
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		1.3. Características del entorno organizacional	▪ TIPO DE INVESTIGACIÓN a. Según su paradigma: Investigación cuantitativa b. Según la manipulación de las variables: - No experimental c. Según la finalidad que persigue: Básica, pura o primordial d. Según el alcance temporal: Transversal e. Según su nivel: Explicativa compuesta f. Según la finalidad u objeto: Descriptiva ▪ NIVEL Descriptiva
PE1. ¿Qué repercusión tienen los tipos de entorno organizacional en la labor administrativa de los directores en Los colegios primarios del distrito Miraflores?	OE1. Conocer la repercusión de los tipos de entorno organizacional en la labor administrativa de los directores en Los colegios primarios del distrito Miraflores.	HE1. Los tipos de entorno organizacional repercute directamente en la labor administrativa de los directores en Los colegios primarios del distrito Miraflores.			
PE2. ¿Cuál es la repercusión de las dimensiones del entorno organizacional en la labor administrativa de los directores en Los colegios primarios del distrito Miraflores?	OE2. Describir la repercusión de las dimensiones del entorno organizacional en la labor administrativa de los directores en Los colegios primarios del distrito Miraflores.	HE2. Los tipos de entorno organizacional repercute directamente en la labor administrativa de los directores en Los colegios primarios del distrito Miraflores.			
					▪ DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Explicativo compuesto



PE3. ¿Cómo repercute las características del entorno organizacional en la labor administrativa de los directores en Los colegios primarios del distrito Miraflores? PE4. ¿De qué manera repercute la labor administrativa de los directores en Los colegios primarios del distrito Miraflores? PE5. ¿Cuál es la repercusión de la estructura de la gestión administrativa de los directores en Los colegios primarios del distrito Miraflores?	OE3. Identificar la repercusión de las características del entorno organizacional en la labor administrativa de los directores en Los colegios primarios del distrito Miraflores. OE4. Detallar la repercusión de la labor administrativa de los directores en Los colegios primarios del distrito Miraflores. OE5. Analizar la repercusión de la estructura de la gestión administrativa de los directores en Los colegios primarios del distrito Miraflores.	HE3. Las características del entorno organizacional repercuten directamente en la labor administrativa de los directores en Los colegios primarios del distrito Miraflores. HE4. La labor administrativa de los directores repercute directamente en Los colegios primarios del distrito Miraflores. HE5. La estructura de la gestión administrativa de los directores repercute directamente en Los colegios primarios del distrito Miraflores.	Labor administrativo V. D. (2)	2.1. Labor administrativa 2.2. Estructura de la gestión administrativa	▪ POBLACIÓN. 105 directivos y 145 profesores (sujetos de investigación) ▪ MUESTRA. Mediante el método probabilístico de forma sistemática del total de: 32 directivos 105 profesores (sujetos de investigación) V. I. y dependiente. ▪ EXPERIENCIAS Observación Encuesta ▪ MECANISMOS Cuestionario (encuesta) para ambas variabilidades
---	---	---	---	--	--



ANEXO N° 2. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
Entorno organizacional V. I. (1)	1.4. Tipos de entorno organizacional 1.5. Dimensiones del entorno organizacional 1.6. Características del entorno organizacional	1.1.5. Sistema I. Autoritarismo explotador 1.1.6. Sistema II. Autoritarismo paternalista 1.1.7. Sistema III. Consultivo 1.1.8. Sistema IV. Participación en grupo 1.2.5. Declaración 1.2.6. Motivación. 1.2.7. Fiabilidad 1.2.8. Participación 1.3.10. Estructura 1.3.11. Responsabilidad 1.3.12. Recompensa 1.3.13. Reto 1.3.14. Relaciones 1.3.15. Cooperación 1.3.16. Estándares 1.3.17. Trances 1.3.18. Identidad	▪ Desfavorable ▪ Regular ▪ Favorable
Labor administrativo V. D. (2)	2.3. Labor administrativa 2.4. Estructura de la gestión administrativa	2.1.7. Formular políticas. 2.1.8. Liderar equipos de labor. 2.1.9. Supervisar el presupuestaria. 2.1.10. Implementar mejoras 2.1.11. Elaborar programas de entrenamiento 2.1.12. Diagnósticos sobre el entorno de labor 2.2.5. Planificación 2.2.6. Asociación 2.2.7. Dirección 2.2.8. Control	▪ Insatisfactorio ▪ Aceptable ▪ Satisfactorio



ANEXO N° 3. Instrumento de la investigación

CUESTIONARIO - ENCUESTA

Instrucciones

Señor (es) profesores y directivos, con esta encuesta pretendemos obtener información acerca de los Entorno Organizacional y Labor administrativo en los colegios primarios del distrito Miraflores provincia de Arequipa

ENTORNO ORGANIZACIONAL

Escala de valoración

Escala de valoración		
Desfavorable	Regular	Favorable
3	2	1

1. Tipos de entorno organizacional

Indicadores / Ítems	3	2	1
Sistema I. Autoritarismo explotador			
Sistema II. Autoritarismo paternalista			
Sistema III. Consultivo			
Sistema IV. Participación en grupo			
Total			

Fuente: Elaboración del investigador



2. Dimensiones del entorno organizacional

Indicadores / Ítems	3	2	1
Declaración			
Motivación			
Fiabilidad			
Participación			
Total			

3. Características del entorno organizacional

Indicadores / Ítems	3	2	1
Estructura			
Responsabilidad			
Recompensa			
Reto			
Relaciones			
Cooperaciones			
Estándares			
Trances			
Identidad			
Total			

LABOR ADMINISTRATIVO

Escala de valoración

Escala de valoración		
Insatisfactorio	Aceptable	Satisfactorio
3	2	1

1. Labor administrativo

Indicadores / Ítems	3	2	1
Formular políticas			
Liderar equipos de labor			
Supervisar el presentaría			
Implementar mejoras			



Elaborar programas de entrenamiento			
Diagnósticos sobre el entorno de labor			
Total			

2. Estructura de la gestión administrativa

Indicadores / Ítems	3	2	1
Planificación			
Asociación			
Dirección			
Control			
Total			

Fuente: Elaboración del investigador

***Muchas gracias por su
colaboración***



*Matriz de datos de la ratificación del instrumento estadísticamente por
alfa deCronbach: Variabilidades independiente – Entorno Organizacional*

Elementos	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20	Ítem 21					
1	6	5	7	4	5	5	3	4	5	6	5	6	3	4	4	4	5									
2	2	5	6	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5									
3	3	5	7	6	4	5	5	5	5	6	4	5	6	3	4	5	6									
4	5	5	6	5	4	6	4	4	6	5	5	4	6	5	5	4	5									
5	5	4	6	4	5	5	4	5	2	5	6	6	5	5	5	5	6									
6	4	5	2	5	5	4	5	6	3	6	5	4	5	4	4	6	5									
7	4	5	3	6	5	5	5	5	4	2	6	6	5	4	5	2	5									
8	5	4	5	5	6	6	5	5	5	3	5	7	4	5	6	3	4									
9	5	5	5	5	6	5	6	6	5	5	5	6	6	5	5	4	5									
10	3	6	4	6	5	5	6	6	5	5	4	5	5	5	5	5	6									
11	4	5	4	5	5	6	5	5	4	4	5	4	6	6	5	6	7									
12	5	4	5	5	4	5	2	5	6	6	5	5	5	5	6	4	5									
13	5	5	5	4	5	6	3	6	5	4	5	4	4	6	5	6	5									
14	5	6	5	5	5	5	4	2	6	6	5	4	5	2	5	5	5									
15	5	5	6	6	5	5	5	3	5	7	4	5	6	3	4	5	4									
16	5	5	6	5	6	6	5	5	5	6	6	5	5	4	5	5	4									
17	6	6	5	5	6	6	5	5	4	5	5	5	5	5	6	4	5									
18	4	5	5	6	5	5	4	4	5	4	6	6	5	6	7	6	5									
19	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	7	5	5	5									
20	5	5	4	5	4	4	6	5	7	6	5	6	5	6	6	5	4									
21	4	4	5	5	4	5	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4									
Σ	0.957			6										5					4	5	6	3	4			
Resultado				Alta fiabilidad – Muy bueno.									6								5	5	4	5		

Fuente: Aplicación del software estadístico SPSS última versión; sobre el instrumento de la V. I. : Entorno Organizacional, obteniendo los siguientes logros derivados de la ejecución del Alpha de Cronbach.

RATIFICACIÓN Y FIABILIDAD POR ALFA CRONBACH



Matriz de datos de la ratificación del instrumento estadísticamente por alfa deCronbach: Variabilidades dependiente – Labor administrativo

Elementos	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20	Ítem 21
1	6	5	7	6	5	7	4	5	4	7											
2	4	5	6	4	5	6	4	4	5	6											
3	4	6	5	7	6	5	7	6	5	6											
4	5	4	5	6	4	5	6	7	5	6											
5	6	6	5	6	5	7	6	4	5	4											
6	7	4	5	4	5	6	4	4	4	5											
7	6	4	6	6	5	7	6	7	6	5											
8	5	5	4	4	5	6	4	6	7	5											
9	6	5	7	4	6	5	7	5	4	4											
10	4	5	6	5	4	5	6	4	5	6											
11	4	6	5	5	7	6	5	6	5	4											
12	5	4	5	6	7	4	5	7	5	6											
13	6	4	7	6	4	7	6	6	4	7											
14	7	5	6	4	4	6	4	5	6	4											
15	6	5	7	6	7	5	4	4	4	5											
16	5	4	6	4	6	4	5	4	5	4											
17	4	4	5	7	5	4	5	5	6	6											
18	6	6	5	6	4	5	4	5	5	7											
19	7	5	6	5	6	4	5	5	5	6											
20	6	7	4	5	7	6	5	6	5	6											
21	5	5	4	5	7	5	5	4	5	4											
Σ																					
Resultado		Alta fiabilidad – Muy bueno.																			

Fuente: Aplicación del software estadístico SPSS última versión; sobre el instrumento de la V. D. : Labor administrativo los siguientes logros derivados de la ejecución del Alpha de Cronbach.



SUJETOS DE INVESTIGACIÓN	V. I. : ENTORNO ORGANIZACIONAL																	V. D. : LABOR ADMINISTRATIVO									
	Dimensiones																	Dimensiones									
	Tipos de entorno organizacional				Dimensiones del entorno organizacional				Características del entorno organizacional									Labor administrativo						Estructura de la gestión administrativa			
N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1	1	2	3	1	3	3	3	2	3	1	1	3	1	1	2	2	1	1	3	1	1	1	3	3	1	1
2	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	2	2	3	2	1	1	3	1	1	3	3
3	3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	3	2	3	1
4	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	3
5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	1	3	3	3	3	1	1	2	1	1	1	2
6	2	1	2	3	1	3	3	3	2	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	1	1	1	2	1	3	1	1	1	3	3	1	1	2	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1
8	1	1	3	3	3	3	2	2	1	1	3	1	1	3	3	3	2	2	3	1	1	3	3	3	2	3	1
9	3	3	1	1	1	1	2	2	2	3	1	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3
10	1	1	3	2	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	3	1	1	2	2	3	3	3	2	3	1
11	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	3	3	2	1	1	1	1	1	3
12	3	1	1	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2
13	1	3	3	1	3	3	3	2	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	2	2	3	1	3	3
14	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	2	3	1	1	2	2	3	1	3	1	1	1	3	1	1
15	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	3	3	1	1	3	3	1	1	1	3	1	3	1	1	2	2	1



16	2	2	2	3	1	3	2	3	1	1	1	1	1	3	1	2	2	3	3	1	1	1	3	3	1	1	2
17	1	2	1	1	3	1	1	1	3	3	3	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	3	1	1	3	3	3
18	3	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	2	3	1	3	2	3	1	1
19	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1	1	2	3	3	2	1	1	3	1	1	1	3	3
20	3	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1
21	1	3	1	3	3	3	2	3	1	1	2	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
22	1	2	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	2
23	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	3	3	3	2	3	1	1
24	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	3	1	3	3	2	1	2	1	1	1	1	3	3
25	3	3	2	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	3	2	3	1	1	1	1	1
26	1	1	1	1	3	3	3	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	3	1	1
27	3	3	1	1	2	1	1	3	1	1	3	3	3	1	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	3
28	1	1	3	3	3	2	3	1	1	1	2	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1
29	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	1	1	1	2	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3
30	2	1	1	2	3	1	3	1	3	3	1	1	2	2	3	3	3	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1
31	1	1	3	1	1	3	1	2	3	1	3	3	3	2	1	1	1	2	3	1	1	3	3	3	2	3	1
32	3	3	1	1	1	2	3	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	3	1	1	2	2	1	1
33	1	1	3	1	3	2	1	1	1	2	2	1	3	1	2	2	3	2	2	3	1	3	3				
34	3	3	1	3	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3				
35	2	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1				



36	1	1	3	3	3	3	3	2	1	1	3	1	1	2	1	1	3	1	1	2	2	1	1				
37	3	3	1	1	1	1	2	1	2	3	3	2	3	3	2	2	3	1	3	3	2	2	3				
38	1	1	3	3	3	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1				
39	3	3	1	1	2	2	1	1	1	1	3	2	1	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3				
40	2	1	3	3	3	2	1	3	3	3	1	1	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1				
41	1	1	1	1	1	1	3	2	3	1	3	3	1	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1				
42	3	3	2	3	1	3	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3				
43	1	1	1	1	3	1	3	2	1	2	3	1	1	2	3	1	3	3	3	3	1	1	1				
44	3	3	1	3	3	3	1	1	3	2	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3				
45	2	1	2	1	1	1	3	3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	1	1	1	1	1	1				
46	1	2	3	1	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	2	1	2	1	1				
47	1	1	3	3	3	2	3	1	1	1	2	1	3	3	1	1	1	2	1	2	3	3	3				
48	3	2	3	1	3	3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1				
49	1	1	1	2	3	1	3	3	3	2	1	3	1	3	3	1	1	3	3	3	2	3	1				
50	2	2	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	2	2	1	1				
51	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	3	1	1	2	2	3	1	3	3	3	2	2	3				
52	3	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1				
53	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	2	3	3	3	3	1	1	1	2	1	1	3	3				
54	2	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1				
55	1	1	3	3	3	2	3	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1				



56	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	1	2	2	1	1				
57	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	2	2	3				
58	3	1	1	3	3	3	2	1	1	2	1	1	1	1	3	3	1	3	3	3	2	2	1				
59	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	3	1	1	1	3	2	2	3	1	3	3	1	1				
60	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2				
61	1	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	3	2	2	3	1	1				
62	3	1	1	1	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	2	3	1	1	1	1	1	3	3				
63	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	2	2	2	2	1				
64	1	3	3	3	2	2	3	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
65	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	3	1	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3				
66	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1				
67	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1	3	2	2	3	3	3	2	3	1	1	1	3	3				
68	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	2	1	3	1				
69	1	3	3	3	2	2	3	1	3	3	1	3	3	3	3	1	1	1	2	1	2	1	3				
70	2	3	1	1	1	1	1	3	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1				
71	1	1	1	1	1	3	2	2	3	1	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3				
72	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
73	2	3	1	3	3	1	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3				
74	1	1	3	1	1	2	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	1				
75	1	3	3	3	2	2	3	1	1	3	3	3	2	3	1	1	1	1	1	1	3	1	3				

Fuente: Elaborado por el investigado



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: SILVIA MARIA AYCOYA BRIO
- 1.2. Validado por: Dr. JESUS MONVEL CRUZ CERVANTES
- 1.3. Título de la investigación: CUMPLIMIENTO Y SU REPERCUSIÓN EN EL DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO DE LOS DIRECTORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS PÚBLICAS DEL DISTRITO MIRAFLORES PROVINCIA DE AREQUIPA 2023
- 1.4. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																x				
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																x				
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																x				
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																x				
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																x				
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																x				
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																x				
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																x				
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																x				
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																x				

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: BUENA
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80%
- V. OBSERVACIONES: NINGUNA
- LUGAR Y FECHA: JULIACA, 23 DE MAYO

FIRMA DEL EXPERTO



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO



EDUCACIÓN PRIMARIA
UANCV

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: SILVIA MARIA AYCAYA BRIO
- 1.2. Validado por: Dr. PIO NAPOLEON VILCA RAMOS
- 1.3. Título de la investigación: CLIMA INSTITUCIONAL Y SU REPERCUSIÓN EN EL DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO DE LOS DIRECTORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS PÚBLICAS DEL DISTRITO MIRAFLORES PROVINCIA DE AREQUIPA 2023
- 1.4. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	18	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.															X					
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.															X					
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.															X					
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.															X					
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.															X					
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.															X					
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.															X					
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.															X					
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.															X					
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.															X					

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: 75% BUENA
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 75%
- V. OBSERVACIONES: NINGUNA
- LUGAR Y FECHA: JULIACA, 23 Mayo

FIRMA DEL EXPERTO

Dr. Pio N. Vilca Ramos.



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 22 de mayo 2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: SILVIA MARIA AYCAYA BRIO
Dirección: JR. CUSCO 615
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 01802888
Teléfono: 931778107 email: silmaria_bri@hotmail.com
Nombres y Apellidos: _____
Dirección: _____
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____
Teléfono: _____ email: _____
Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA
Título o Grado Académico a optar: MAGÍSTER EN EDUCACIÓN
Asesor: Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:
Trabajo de Investigación ☐ Tesis ☒ Trabajo de Suficiencia Profesional ☐ Trabajo Académico ☐
Título: CLIMA INSTITUCIONAL Y SU REPERCUSIÓN EN EL DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO DE LOS DIRECTORES
EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS PÚBLICAS DEL DISTRITO MIRAFLORES PROVINCIA DE AREQUIPA
2023
Palabras claves, (3 a 5 términos): Entorno organizacional, desempeño administrativo

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2}?

1,2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.

2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☐ Titulo ☐ 2da Especialidad ☒ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:**a) Licencia estándar:**

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- ☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- ☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- ☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- ☐ Sí autorizo
- ☒ No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

☒

Internacional

☐

Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32

Firma de Autor



huella digital

22 de mayo 2025

Fecha