



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



CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA
EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA
DE SAN MARTIN DE JULIACA - 2023

TESIS PRESENTADA POR:

RENE YONATON MACEDO CARI

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 GESTIÓN ADMINISTRATIVA
EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA
DE SAN MARTIN DE JULIACA - 2023

TESIS PRESENTADA POR
RENE YONATON MACEDO CARI

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

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO : 
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

MIEMBRO DEL JURADO : 
Dr. RICHARD CONDORI CRUZ

MIEMBRO DEL JURADO : 
Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

ASESOR DE TESIS : 
Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 128-2024-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 23 de mayo del 2024

VISTOS:

El expediente N° 2023-012654, presentado por el (la) Bachiller **MACEDO CARI RENE YONATON**, con número de DNI. **41881144**, asignado (a) con código de matrícula **21528046**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **MACEDO CARI RENE YONATON**, con número de DNI. **41881144**, asignado (a) con código de matrícula **21528046**, 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 GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE SAN MARTIN DE JULIACA - 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 06 de noviembre del 2023. 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 Postgrado 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 GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE SAN MARTIN DE JULIACA - 2023**. Elaborado por el (la) Bachiller **MACEDO CARI RENE YONATON**. Integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	:	Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Miembro del Jurado	:	Dr. RICHARD CONDORI CRUZ
Miembro del Jurado	:	Mgr. PERCY GONZALO PUMA PUMA
Asesor de Tesis	:	Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

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

Fecha	:	Viernes 31 de mayo del 2024
Hora	:	02:00 p.m.
Lugar	:	Aula N° 310 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, Vicerectorado Académico, Vicerectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)

Cc/Archv EPG (01)
Interesado (01)
Cargo (01)
Jurados (03)
Asesor (01)
Expediente (01)
LWCC/Insv



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0312-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 16 de Abril del 2024

VISTOS:

El expediente N°. 04915, Presentado por el (a) Bachiller RENE YONATON MACEDO CARI, con número de DNI 41888444 y con Código de matrícula N.º 21528046, quien solicita cambio del PRIMER miembro del jurado del Proyecto de Tesis titulado: CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE SAN MARTÍN DE JULIACA - 2023 Líneas de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN -P32, Para optar el Grado Académico de MAGISTER en EDUCACIÓN mención ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, mediante expediente No. 04915, el Bach. RENE YONATON MACEDO CARI, solicita cambio del primer miembro del jurado de la tesis titulada: CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE SAN MARTÍN DE JULIACA - 2023 Aprobado con Resolución Directoral N.º 701-2023-USA-EPG/UANCV, de fecha 24 de Agosto del 2023, en el que se le asignó como Primer Miembro a la Dra. Graciela Bernal Salas el mismo que se cambia por licencia con la UANCV.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los Jurados el 17 de Agosto del 2023, registrado en el Folio N° 003609 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

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 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:

PRIMERO.- ACEPTAR EL CAMBIO DEL PRIMER MIEMBRO DEL JURADO, para su revisión de la Tesis titulada: CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE SAN MARTÍN DE JULIACA - 2023 presentado por el (a) Bach. RENE YONATON MACEDO CARI, de la maestría en: EDUCACION, conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Primer Miembro	: Dr. RICHARD CONDORI CRUZ
Segundo Miembro	: Mgtr. PERCY GONZALO PUMA-PUMA
Asesor	: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

SEGUNDO- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de MAGISTER de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



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

Cc: CARGO (01)
ARCHIVO EPG - 2024 (01)
INTERESADO (01)
LWCC@UANCH



UNIVERSIDAD ANDINA

"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCION DIRECTORAL N° 701- 2023- USA-EPG/UANCV

Juliaca, 24 de Agosto del 2023.

VISTOS:

El expediente N° 2023 – 07519, de fecha 15 de Agosto de 2023, presentado por el (la) Bach. **RENE YONATON MACEDO CARI** con DNI N° **41881144**, código de matrícula **21528046** quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado **CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE SAN MARTIN DE JULIACA - 2023** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32** para optar el grado académico de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN** mención en **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** en la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de la Sede Central Juliaca.

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° 358 - 2023-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 23 de Junio del 2023, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Primer Miembro	: Dra. GRACIELA BERNAL SALAS
Segundo Miembro	: Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA
Asesor	: Dra. AMALIA PEREZ ABARCA

Que, con registro N° 003609, de fecha 17 de Agosto del 2023, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE SAN MARTIN DE JULIACA - 2023** presentado por el (la) Bach. **RENE YONATON MACEDO CARI** 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 **MAESTRIA** y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE SAN MARTIN DE JULIACA - 2023** presentado por el (la) Bach. **RENE YONATON MACEDO CARI** para obtener el grado académico de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN** de la UANCV.

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese



[Handwritten signature]
DIRECTOR (a)



[Handwritten signature]
SECRETARIO ACADÉMICO

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



CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE SAN MARTIN DE JULIACA - 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

15%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

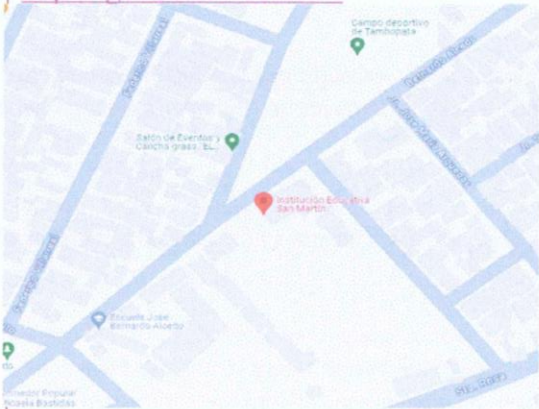
FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	9%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
8	www.regionsanmartin.gob.pe Fuente de Internet	1%



TITULO	
CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE SAN MARTIN DE JULIACA - 2023	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	RENE YONATON MACEDO CARI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	41881144
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0007-9947-6576
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	29309750
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0224-8651
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	RICHARD CONDORI CRUZ
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02442917
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2566-3735



Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0631-795X
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTION DE LA EDUCACIÓN – P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: Colegio San Martín -15.47745, -70.10889 País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca https://goo.su/KWfTXRM</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2023 - 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	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


 UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SURESTE
 ESCUELA DE POSTGRADO
 Dr. Segundo Ortiz Cansaya
 DIRECTOR
 DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo RENE YONATON MACEDO CARI, identificado con DNI Nro. 41881144 en mi condición de egresado de:

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

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

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

“ CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA INSTITUCION EDUCATIVA SECUNDARIA DE SAN MARTIN DE JULIACA - 2023 ”

Asesorado por: D^r. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

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 25 de julio del 2024


FIRMA (ASESOR)


FIRMA (obligatoria)


Huella



DEDICATORIA

A mi madre y a mi padre por brindarme una educación y apoyo incondicional. A mis seres queridos por su apoyo y aliento incondicional.



AGRADECIMIENTO

A la escuela de posgrado Maestría en
Educación de la Universidad Andina Néstor
Cáceres Velásquez.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....i

AGRADECIMIENTO..... ii

ÍNDICE GENERAL iii

ÍNDICE DE TABLAS vii

ÍNDICE DE FIGURAS viii

RESUMEN.....ix

ABSTRACTx

INTRODUCCIÓNxi

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 1

1.2. FORMULACIÓN DEL 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. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN..... 3

1.4.1. OBJETIVO GENERAL..... 4

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 4

1.5. VARIABLES..... 5

1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES 5

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 6

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES 6

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES 8

2.1.3. ANTECEDENTES REGIONALES O LOCALES 11

2.2. MARCO TEÓRICO..... 16

2.2.1. CLIMA INSTITUCIONAL 16



2.2.1.1.	CONCEPTO.....	16
2.2.1.2.	FILOSOFÍA INSTITUCIONAL.....	17
2.2.1.3.	CLIMA ORGANIZACIONAL.....	18
2.2.1.4.	IMPORTANCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	20
2.2.1.5.	FACTORES QUE INFLUYEN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL.....	21
2.2.1.6.	TIPOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL.....	22
2.2.1.7.	IMPACTO DEL CLIMA INSTITUCIONAL.....	25
2.2.1.8.	POLÍTICA EDUCATIVA INSTITUCIONAL	27
2.2.1.9.	AXIOLOGÍA EDUCATIVA.....	30
2.2.1.10.	FACTORES DEL CLIMA INSTITUCIONAL.....	31
2.2.1.11.	CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL	32
2.2.1.12.	CLIMA Y AMBIENTE ORGANIZACIONAL.....	33
2.2.1.13.	COMUNICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTO	34
2.2.1.14.	MEDICIÓN DEL CLIMA INSTITUCIONAL Y FACTOR HUMANO.....	37
2.2.1.15.	DIMENSIONES DE CLIMA INSTITUCIONAL	37
2.2.2.	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	38
2.2.2.1.	CONCEPTO.....	38
2.2.2.2.	GESTIÓN EDUCATIVA	41
2.2.2.3.	FACTORES QUE MEJORAN LA ADMINISTRACIÓN DE UN CENTRO EDUCATIVO.....	44
2.2.2.4.	GESTIÓN Y PENSAMIENTO ESTRATÉGICO	47
2.2.2.5.	ORGANIZACIÓN Y DISCIPLINA.....	48
2.2.2.6.	GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA	48
2.2.2.7.	LIDERAZGO Y GESTIÓN ESCOLAR	49
2.2.2.8.	IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA	52
2.2.2.9.	FUNCIONES DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	55
2.2.2.10.	CARACTERÍSTICAS DE LA ADMINISTRACIÓN	56
2.2.2.11.	ADMINISTRACIÓN CORPORATIVA	58
2.2.2.12.	EDUCACIÓN Y ADMINISTRACIÓN PUBLICA	59
2.2.2.13.	ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA	61



2.2.2.14.	COMUNICACIÓN Y ASERTIVIDAD.....	62
2.2.2.15.	GESTIÓN POR COMPETENCIA	63
2.2.2.16.	CARACTERÍSTICAS DE UNA GESTIÓN POR COMPETENCIA.....	65
2.2.2.17.	BENEFICIOS DE GESTIÓN POR COMPETENCIA	66
2.2.2.18.	DIMENSIONES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	68
2.3.	MARCO CONCEPTUAL	69
2.3.1.	CLIMA INSTITUCIONAL	69
2.3.2.	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	69
2.3.3.	LIDERAZGO	69
2.3.4.	PLANIFICACIÓN	70
2.3.5.	COORDINACIÓN	70

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.	ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	71
3.2.	MÉTODO APLICADO A LA INVESTIGACIÓN	71
3.3.	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	72
3.4.	NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	72
3.5.	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	72
3.6.	POBLACIÓN Y MUESTRA	73
3.6.1.	POBLACIÓN.....	73
3.6.2.	MUESTRA	73
3.7.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	74
3.7.1.	TÉCNICA.....	74
3.7.2.	INSTRUMENTO	74
3.8.	CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO	75
3.8.1.	CONFIABILIDAD	75
3.8.2.	VALIDEZ.....	75
3.9.	PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS	75
3.10.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	76



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS..... 77

CONCLUSIONES..... 85

SUGERENCIAS 86

REFERENCIAS..... 87

ANEXOS..... 93



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variable de estudios de clima institucional y gestión administrativa.	5
Tabla 2. Población.....	73
Tabla 3. Muestra.	74
Tabla 4. El clima institucional de la variable de estudio.	77
Tabla 5. La gestión administrativa de la variable de estudio.....	78
Tabla 6. La variable de estudio del clima institucional.....	79
Tabla 7. La variable de estudio de gestión administrativa.....	81
Tabla 8. Relación del clima institucional y gestión administrativa.	83



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. La variable de estudio del clima institucional.	80
Figura 2. La variable de estudio de gestión administrativa.....	82
Figura 3. Relación del clima institucional y gestión administrativa.....	84



RESUMEN

La investigación titulada "Interacción entre el Ambiente Organizacional y la Administración en la Escuela Secundaria San Martín de Juliaca, 2023" busca examinar la conexión entre el ambiente organizacional y las prácticas administrativas en la mencionada institución educativa en el año 2023. La cuestión investigativa planteada es: ¿Cuál es la correlación entre el ambiente institucional y la administración en la Escuela Secundaria de San Martín de Juliaca en 2023? El diseño metodológico adoptado es de naturaleza no experimental y descriptivo-correlacional. Los participantes del estudio incluyen a la dirección y a los coordinadores escolares. Se empleó un muestreo no probabilístico para la selección de la muestra, y se utilizó un cuestionario para evaluar las variables en cuestión. Los hallazgos indican una correlación positiva significativa entre las variables, especialmente en las áreas de liderazgo y comunicación.

Palabras clave: Ambiente Organizacional, Prácticas Administrativas, Liderazgo, Comunicación.



ABSTRACT

The research entitled "Interaction between Organisational Environment and Administration in San Martin de Juliaca Secondary School, 2023" seeks to examine the connection between organisational environment and administrative practices in the mentioned educational institution in the year 2023. The research question posed is: What is the correlation between the institutional environment and administration at San Martin de Juliaca Secondary School in 2023? The methodological design adopted is non-experimental and descriptive-correlational in nature. Study participants included school management and school coordinators. Non-probability sampling was used for sample selection, and a questionnaire was used to assess the variables in question. The findings indicate a significant positive correlation between the variables, especially in the areas of leadership and communication.

Keywords: Organisational Environment, Management Practices, Leadership, Communication.



INTRODUCCIÓN

El estudio académico denominado "Ambiente Organizacional y Administración en la Escuela Secundaria San Martín de Juliaca – 2023" representa una contribución continua al ámbito de la Educación Básica Regular. El objetivo principal del estudio es abordar un problema específico en el campo educativo y enriquecer la literatura científica existente. Este trabajo se espera que sirva como una base para futuras investigaciones en el campo de la educación.

El clima institucional y la gestión administrativa son las principales variables del estudio. El primero se relaciona con el ambiente laboral, que es percibido y asumido por los actores educativos como un elemento clave que influye en su comportamiento. El segundo se centra en la administración y organización educativa. Ambas variables son esenciales para un funcionamiento óptimo de las instituciones educativas, así como para promover una convivencia armoniosa.

Este estudio está estructurado en cuatro capítulos principales: metodología de la investigación, marco teórico, implementación de la metodología y presentación de los resultados. El primer capítulo establece el problema de investigación, la justificación, los objetivos, las variables y la hipótesis. El segundo capítulo ofrece un marco teórico donde se abordan en profundidad el ambiente institucional y las prácticas administrativas. El tercer capítulo detalla la metodología utilizada en el estudio, incluyendo el diseño, la muestra y las técnicas de recolección de datos para cada variable. El cuarto y último capítulo revela los resultados obtenidos, validados mediante procedimientos estadísticos como SPSS debido a la naturaleza cuantitativa de las variables.



El informe concluye con un conjunto de conclusiones y recomendaciones, todas fundamentadas en el análisis estadístico de las variables estudiadas. El proyecto de tesis ha seguido los protocolos académicos recomendados para la obtención de un título de Maestría.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En el ámbito de la Educación Básica Regular de nivel secundario, la falta de definición de roles y responsabilidades entre el personal docente y directivo es una preocupación considerable. Esta falta de claridad se traduce en ineficiencias operativas, soluciones poco eficaces para resolver problemas y retrasos en la finalización de tareas. La ausencia de protocolos claros y la falta de conocimiento sobre la estructura organizativa y las responsabilidades individuales conducen a un ambiente de trabajo marcado por la incertidumbre y el malestar. Esta situación compromete tanto el bienestar individual como la convivencia grupal.

Es imperativo abordar la calidad del ambiente institucional, ya que tiene un impacto directo en la gestión administrativa efectiva. Los docentes y directivos, como actores principales en este escenario, requieren una formación continua, especialmente en lo que respecta a la gestión administrativa y la creación de un ambiente institucional propicio. En el contexto de la institución educativa bajo estudio,



el ambiente institucional se evalúa como "regular", lo que refleja una variedad de actitudes y experiencias que influyen en la cultura organizacional.

Por tanto, esta investigación busca responder a las siguientes cuestiones clave: ¿Existe un ambiente institucional favorable que respalde una gestión administrativa eficaz en la institución educativa? ¿Logran los directivos realizar una gestión administrativa que produce resultados de alta calidad en la educación impartida? Este estudio pretende demostrar que un ambiente institucional saludable es esencial para una gestión administrativa efectiva, lo que a su vez afecta la calidad de la educación proporcionada.

1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El proceso implica articular una descripción cohesiva, clara y sucinta de un fenómeno observado en la realidad. Esto se consigue formulando objetivos específicos y desarrollando preguntas de investigación relacionadas.

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

- ¿Qué relación existe entre el clima institucional con la gestión administrativa de la Institución Educativa Secundaria de San Martín de Juliaca -2023?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Qué relación existe entre el liderazgo con la gestión administrativa de la Institución Educativa Secundaria de San Martín?
- ¿Qué relación existe entre la comunicación con la gestión administrativa de la Institución Educativa Secundaria de San Martín?



1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El trabajo de investigación responde a los estándares de las necesidades y demandas de los actores educativos, tiene el propósito de ampliar el conocimiento de la gestión administrativa por carecer de un asesoramiento y acompañamiento de las actividades de la dirección y gerencia que vienen desarrollando la institución educativa, para garantizar las actividades y desarrollar los procesos previstos y lograr los objetivos; y la mejor gestión institucional garantice a los actores educativos, docentes y estudiantes, sabemos que el papel fundamental del liderazgo directivo es gestionar y representar a las instancias de gestión educativa para propiciar las situaciones que favorecen gestión institucional, bajo los estándares del modelo educativo participativo y constructivista, sin embargo el director plantea el modelo de gestión institucional; pero sin ninguna estrategia de liderazgo, ni asesoramiento, lo que permitirá determinar algunas alternativas de solución para un buen y mejor clima laboral que es una de las premisas de la actividad en la gerencia educativa, cuyos resultados serán alcanzadas a las instancias de gestión institucional en estudio, así como a las instancias pertinentes para su aplicación de la propuesta a presentar.

1.4. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

Los objetivos de la investigación son los logros que pretende alcanzar.



1.4.1. OBJETIVO GENERAL

- Determinar la relación que existe entre el clima institucional con la gestión administrativa de la Institución Educativa Secundaria de San Martín de Juliaca - 2023

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer la relación entre el liderazgo con la gestión administrativa de la Institución Educativa Secundaria San Martín.
- Establecer la relación entre la comunicación con la gestión administrativa de la Institución Educativa Secundaria de San Martín.

HIPÓTESIS

Sampieri (2014), dice las hipótesis de investigación son respuestas tentativas o posibles respuesta ante un hecho o fenómeno educativo.

1.5. HIPÓTESIS GENERAL

- Existe una relación positiva directa entre el clima institucional con la gestión administrativa de la Institución Educativa Secundaria de San Martín de Juliaca - 2023

1.5.1. HIPÓTESIS ESPECIFICA

- Existe relación significativa entre el liderazgo con la gestión administrativa de la Institución Educativa Secundaria de San Martín.
- Existe relación significativa la comunicación con la gestión administrativa de la Institución Educativa Secundaria de San Martín.



1.5. VARIABLES

- Variable X: Clima institucional
- Variable Y: Gestión administrativa

1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

En la operacionalización de las variables X – Y, se ha priorizado en la siguiente tabla:

Tabla 1. Operacionalización de variable de estudios de clima institucional y gestión administrativa.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de valores
Clima institucional	Liderazgo	Determinar el liderazgo Identificar el clima institucional	Siempre Casi siempre A veces
	Comunicación	Determinar la comunicación Identificar gestión institucional	
Gestión administrativa	Planificación	Relacionar la planeación Identificar la planeación	Siempre Casi siempre A veces
	Coordinación	Determinar la coordinación Identificar la gestión administrativa	

Fuente: elaboración propia



CAPITULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se realizó con base en las variables de estudio clima institucional y gestión administrativa; en este sentido, cito trabajos de investigación internacionales, nacionales y locales.

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Según Huacani (2022), La presente tesis se titula "Una propuesta didáctica para el desarrollo de materiales de aprendizaje de la lengua aymara elemental en el Instituto Técnico Ecuménico Andino de Teología (ISEAT)". La investigadora llegó a la siguiente conclusión: el proceso de identificación incluyó la realización de evaluaciones descriptivas de cinco textos instructivos diseñados para la enseñanza y aprendizaje de los niveles I y II de la lengua aymara, con énfasis específico en las prácticas religiosas andinas. En este análisis, se ha utilizado un enfoque descriptivo para examinar la estructura y el contenido de los cinco libros relativos a la instrucción y adquisición de la lengua aymara, centrándose específicamente en la enseñanza y el aprendizaje en



los volúmenes I y II. El uso de estas evaluaciones ha facilitado la creación de cuadros comparativos, permitiendo la identificación de los elementos constitutivos presentes en cada libro y la evaluación de la inclusión o exclusión de dichos elementos en cada publicación sobre el aprendizaje de la lengua aymara.

Patiño (2015). En su tesis titulada "El proyecto educativo institucional y el desarrollo administrativo del Instituto Superior Pedagógico Ricardo Márquez Tapia en el periodo 2009-2010", examina la relación entre el proyecto educativo institucional y el desarrollo administrativo del mencionado instituto. En su análisis, el autor llegó a las siguientes conclusiones: Este estudio ha revelado la importancia del Proyecto Educativo Institucional, ya que facilita una planificación eficaz y garantiza que todos los proyectos se ejecuten con un adecuado control, seguimiento y evaluación. Además, garantiza la formación integral de los profesionales, mejorando así su preparación competitiva.

Delgado (2022), realizó un estudio titulado como parte de su tesis. Se derivaron los hallazgos antes mencionados. En relación a la percepción de los docentes sobre el rol que cumplen los directores, se observa que en su mayoría expresan evaluaciones favorables sobre su desempeño profesional. Los directores no suelen recibir una formación o preparación formal, lo que hace necesario que adquieran habilidades para resolver problemas de manera ad hoc cuando asumen funciones directivas.

García (2009). En su tesis titulada "La gestión escolar como medio para lograr la calidad en las instituciones públicas de educación primaria en Enseñada, Baja California", examina el papel de la gestión escolar en la mejora de la calidad de la



educación en las escuelas primarias públicas. El individuo descubrió que dentro del ámbito de la gestión escolar, existen dos formas contrastantes de teorías de gestión: la administración gerencial y la administración humanista.

En su tesis titulada "El papel mediador del director en la facilitación de la aplicación de las normas legales vigentes", García (2014) examina la influencia de los directores en la facilitación de la aplicación de las normas legales vigentes. A partir de las evidencias y análisis disponibles, se llegó al resultado mencionado. Con base en los hallazgos derivados de las respuestas de la encuesta, se observa que los directores se capacitan mayoritariamente en actualización pedagógica, administración y manejo de grupo.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Herrera (2019), realizó un estudio. en la tesis titulada La autora llegó a la conclusión de que la implementación de un enfoque de gestión por resultados mejorará la administración de las instituciones educativas.

La tesis titulada "Gestión educativa y trabajo a distancia de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Arequipa en el año 2021" de Aragón (2022) examina la relación entre las prácticas de gestión educativa y el trabajo a distancia de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Arequipa. El investigador llegó a la determinación de que existe una correlación notable entre la administración educativa y las prácticas de trabajo a distancia de los instructores dentro de los establecimientos educativos ubicados en la zona de Arequipa. El coeficiente de



Spearman arrojó un valor de 0,714, indicando una correlación positiva significativa entre las variables.

Molero (2017). La investigación titulada "Proyecto educativo institucional y gestión educativa de las instituciones educativas de la Red 10 de la Ugel 03, Lima 2016" En el contexto de su trabajo, el autor presentó los siguientes hallazgos: En un estudio realizado en el año 2016 se encontró una correlación positiva moderada estadísticamente significativa entre el proyecto educativo institucional y la gestión educativa en el nivel inicial Instituciones Educativas de la Red N° 10, Ugel 03, distrito de Lima. Adicionalmente, se puede evidenciar que ambas variables exhiben niveles consistentes de preponderancia. Este hallazgo sugiere que es probable que un proyecto educativo institucional bien diseñado vaya acompañado de una administración educativa eficaz.

Según Cruz (2015), en su tesis titulada "El proyecto educativo institucional y la gestión administrativa en las instituciones educativas públicas de educación primaria del distrito de Huaral-2014", se encontró que existe una relación significativa entre el proyecto educativo institucional y la gestión administrativa en las instituciones educativas públicas de educación primaria del mencionado distrito.

Según la tesis de Valerio (2017), titulada "Proyecto Educativo Institucional y los aprendizajes significativos de los estudiantes de la institución educativa N° 1248 Huaycan, Ugel N° 06, ate -vitarte, 2017", los hallazgos indican que existe una correlación estadísticamente significativa ($p < 0,05$, Rho de Spearman = 0,548) entre el Proyecto Educativo Institucional y los aprendizajes significativos de los estudiantes



de educación primaria de la Institución Educativa N° 1248 Huaycan, Ugel N° 06, a te vitarte, 2017.

Yabar (2013), en su tesis titulada "La gestión educativa y su correlación con la práctica docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima Cercado" examina el vínculo entre la gestión educativa y la práctica docente. Los hallazgos del investigador indican una correlación positiva significativa entre la variable gestión educativa y la variable práctica docente en la ISP Santa Isabel de Hungría, ubicada en el Cercado de Lima. Esta conclusión se basa en el análisis estadístico, en el que se encontró que el valor P (sig) era inferior al nivel de significación predeterminado de 0,05. En consecuencia, se rechazó la hipótesis nula (H_0), lo que sugiere que sí existe una relación entre ambas variables. El coeficiente Rho de Spearman se calculó en 0,564, lo que indica que aproximadamente el 56,40% de la variación en la variable práctica docente puede ser explicada por la variable gestión educativa.

Azañero (2013), elaboró una tesis titulada "El presente estudio arrojó la siguiente conclusión: La ley educativa peruana presenta actualmente una situación caracterizada por una multiplicidad de normas, muchas de las cuales se encuentran en conflicto entre sí. Este estado de cosas genera una importante incertidumbre y dificulta una efectiva administración educativa al interior de la Institución Educativa EBR.

Rojas (2013), realizó un estudio titulado "Gestión educativa y desempeño docente de la Institución Educativa Innova School, redes Chorrillos y Ate." Los hallazgos de este estudio indican que no existe una correlación estadísticamente



significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Innova School, como se demostró durante la prueba realizada sobre la hipótesis general.

Naventa (2009) realizó una tesis denominada "El Nivel de Conocimiento de la Legislación Educativa y su Relación con la Gestión en el Nivel Secundario de la RED Nº 6 de la DRE Callao, 2008". Existe una correlación entre el grado de conocimiento de la legislación educativa y la eficacia de la gestión institucional.

2.1.3. ANTECEDENTES REGIONALES O LOCALES

Yupanqui (2022), en el presente estudio, titulado, tiene como objetivo conocer el efecto del desarrollo del capital humano en la calidad educativa. El estudio utilizó una metodología inductivo-científica situada dentro del paradigma cuantitativo. Se emplearon diversos métodos, procesos y técnicas para el análisis de datos. Este estudio emplea un diseño no experimental y se alinea con la categoría de investigación fundamental conocida como Ex Post Facto. Conclusiones: Los resultados de este estudio indican que existen pruebas sustanciales, con un nivel de significación estadística de $p < 0,05$, que apoyan la hipótesis con un nivel de confianza del 95%. El presente estudio ha determinado la influencia del desarrollo del capital humano, los beneficios de invertir en capital humano, los factores que contribuyen al desarrollo del capital humano y los métodos empleados para el desarrollo del capital humano. Estos hallazgos contribuyen a optimizar la calidad de la educación en las instituciones educativas de nivel primario ubicadas en la provincia de Espinar - Cusco. Adicionalmente, se evidencia que la aplicación práctica del conocimiento es limitada.



Según Mamani (2022), El estudio titulado "El impacto del liderazgo transformacional de los directores escolares en el desempeño docente de las instituciones educativas estatales de secundaria del distrito de Sicuani en el año 2019" tiene como objetivo investigar la correlación entre el liderazgo transformacional exhibido por los directores escolares y el desempeño docente observado en las instituciones educativas de secundaria ubicadas en la ciudad de Sicuani durante el año 2019. La investigación empleó una metodología científica y un método hipotético deductivo para probar las hipótesis propuestas. El estudio se enmarca en la categoría de investigación correlacional básica y descriptiva. Se determinó que el diseño de la investigación era no experimental y transversal. Los hallazgos del estudio indican una correlación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional de los directores y el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Sicuani. En resumen, se puede inferir que la implementación de un grado más avanzado de liderazgo transformacional en los ambientes educativos mejoraría la efectividad del desempeño de los docentes dentro del aula.

Cutipa (2022), es una referencia a una fuente o autor que no se especifica más. En su tesis titulada "El impacto del clima organizacional en el desempeño docente de las instituciones educativas públicas de nivel primario de la ciudad de Lampa en el año 2018". El investigador llegó a la siguiente conclusión: la variable independiente, que es el clima organizacional, influye significativamente en la variable dependiente, que es el liderazgo organizacional. En consecuencia, se acepta la hipótesis interna y se rechaza la hipótesis nula.



Monroy (2022), realizó un estudio sobre el tema. en su tesis titulada "El Impacto del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Docentes durante la Pandemia de COVID-19 en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del Distrito de José Domingo Choquehuanca - 2020". Los resultados del estudio indican que la mayoría de docentes (54,4%) experimenta un nivel medio de clima organizacional, el cual influye de manera estadísticamente significativa ($\chi^2_c = 15,278 > \chi^2_t = 9,4877$) en su desempeño laboral durante la pandemia. Concretamente, el 22,8% de los profesores demuestra un alto nivel de rendimiento laboral, mientras que un porcentaje igual exhibe un rendimiento en el nivel inicial. Estos resultados corresponden específicamente a las Instituciones Educativas de Nivel Secundario del distrito de José Domingo Choquehuanca en el año 2020.

Cusicuna (2022) es una fuente académica que puede ser referenciada en investigaciones académicas. En su tesis titulada "El Liderazgo Directivo y su Influencia en la Gestión Institucional de las Instituciones Educativas de Nivel Secundario del Distrito de Challabamba Paucartambo Cusco en el año 2018", el autor examina la relación entre el liderazgo directivo y las prácticas de gestión al interior de las instituciones educativas de nivel secundario. El investigador llegó a la siguiente conclusión: Se comprobó la hipótesis calculando los valores de χ^2_c y χ^2_t para la primera variable, resultando $\chi^2_c = 15,96$ y $\chi^2_t = 5,99$ para 2 grados de libertad. Del mismo modo, para la variable de contratación de personal, se obtuvieron $\chi^2_c = 7,14$ y $\chi^2_t = 5,99$ para 2 grados de libertad. En consecuencia, se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula.



Huanca (2015), según su tesis doctoral titulada, el investigador examina la relación entre la capacidad de liderazgo y el nivel de gestión de los directores y el rendimiento académico de los estudiantes. En este estudio, el investigador llegó a la conclusión de que existe una correlación significativa ($p < 0,001$) entre la capacidad de liderazgo y el nivel de gestión de los directores, y los resultados de aprendizaje significativo de los estudiantes en las instituciones educativas de educación secundaria menor dentro del ámbito de la UGEL-San Román en 2014, según lo determinado por la prueba de chi-cuadrado.

En su tesis titulada "Las tecnologías de la información y comunicación y su correlación con el rendimiento académico de los estudiantes de la carrera de Administración en Turismo, Hotelería y Gastronomía de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, sede Puno, 2017", Jihuallanca (2017) examina el vínculo entre las tecnologías de la información y comunicación y el rendimiento académico. En este estudio, el investigador llegó a la conclusión de que es destacable que la presencia de interactividad en la comunicación y el intercambio de experiencias entre los compañeros de clase tiene el potencial de mejorar y elevar el rendimiento académico.

En su tesis titulada "Influencia del liderazgo del director en la calidad de la gestión pedagógica de la Institución Educativa de Jornada Completa 'Nuestra Señora de la Candelaria', Camaná durante el segundo semestre académico del año 2016", Barverena (2019) examina el impacto del liderazgo del director en la calidad de la gestión pedagógica de la mencionada institución educativa. El presente estudio arrojó la siguiente conclusión: La trascendencia del liderazgo competente en el contexto de la gestión de la calidad educativa es un tema de gran relevancia.



En su tesis 2019 titulada "La correlación entre la gestión pedagógica y la calidad de los servicios educativos en las instituciones educativas públicas de educación primaria del distrito de Cusco en el año 2017", Conza examina el grado de asociación entre la gestión pedagógica y la calidad de los servicios educativos en las instituciones educativas públicas de educación primaria. Esta investigación ha llegado a la conclusión de que el coeficiente de correlación obtenido de $r=0,96$ indica una relación directa entre la gestión pedagógica y la calidad de los servicios educativos. Por lo tanto, existe una fuerte asociación entre la gestión pedagógica y la calidad de los servicios educativos.

Quispe (2022), realizó un estudio sobre el tema. La tesis titulada examina la influencia del liderazgo educativo en las interacciones entre líderes y docentes en las instituciones educativas integradas. La conclusión del autor enfatiza la importancia del liderazgo educativo en el fomento de relaciones positivas con los docentes. El objetivo es vigorizar, proporcionar ayuda y, en última instancia, cultivar y reforzar las mejoras en las interacciones entre los miembros de la comunidad educativa. Se espera que estos esfuerzos conduzcan a un mayor nivel de dedicación dentro de las instituciones educativas integradas de la provincia de Espinar en la Región Cusco, específicamente en el año 2018.

Según Chambilla (2022), La tesis titulada "Impacto del clima organizacional en el desempeño docente durante la pandemia de Covid-19 en la EAP de Educación de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Puno, 2020" examina la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en el contexto de la pandemia de Covid-19. El investigador llegó a la conclusión de que la presencia de un clima



organizacional propicio tiene un impacto positivo en el desempeño docente durante la pandemia de Covid-19 en el programa de inglés con Fines Académicos (EAP) de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, en el año 2020.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. CLIMA INSTITUCIONAL

2.2.1.1. CONCEPTO

Campos (2007), en su entorno de trabajo se refiere a las condiciones físicas y psicológicas en las que un individuo lleva a cabo sus tareas cotidianas. La forma en que un supervisor dirige a sus subordinados. Las interconexiones entre el personal de la institución, así como la dinámica entre instructores y padres. La combinación de estos diversos componentes constituye lo que suele denominarse Clima Institucional.

Este fenómeno puede servir tanto de facilitador como de obstáculo para la eficacia general de la organización o para individuos concretos dentro o fuera de ella. El factor en cuestión tiene el potencial de diferenciar y repercutir en la conducta mostrada por los individuos que la integran. En resumen, el concepto se refiere a la interpretación individual de la "percepción" que los empleados y directivos desarrollan hacia la organización a la que están afiliados, influyendo así en la eficacia global de la organización. El término "clima educativo" se refiere al conjunto de factores sociales y psicológicos que definen una institución educativa e influyen directamente en el rendimiento de los instructores, los directores y la comunidad educativa.

Alvarado (2005), dice la felicidad y la productividad de los empleados se ven influidas significativamente por la calidad del entorno institucional. La eficacia de la



labor de los trabajadores y el consiguiente aumento de la producción de la empresa o entidad están directamente influidos por la satisfacción de los empleados.

El entorno de la institución educativa está conformado por las experiencias cotidianas colectivas de sus miembros dentro del ámbito escolar. El entorno en cuestión se refiere a las actitudes, creencias, valores y motivos que muestran los individuos dentro de la institución educativa, incluidos trabajadores, directivos, alumnos y padres. Estos factores se manifiestan tanto en las interacciones personales como en las profesionales.

(Lucas, 2019) Una atmósfera institucional óptima o satisfactoria es esencial para el funcionamiento eficaz de la institución educativa, así como para establecer circunstancias que propicien una convivencia feliz. Una sugerencia crucial para fomentar un ambiente institucional propicio al cambio es potenciar la flexibilidad de la institución, permitiéndole adaptarse eficazmente a las continuas, intrincadas y pertinentes transformaciones que tienen lugar en el entorno social y educativo. Esto se abordará desde el punto de vista de las organizaciones que poseen la capacidad de aprender, incluida la capacidad de "desaprender" y posteriormente adquirir nuevos conocimientos. Uno de los atributos esenciales para una atmósfera institucional propicia dentro de un centro educativo incluye.

2.2.1.2. FILOSOFÍA INSTITUCIONAL

Carriego (2007), dice la filosofía institucional delinea la posición y la dedicación de la institución tanto hacia la persona como hacia la sociedad. El documento engloba la declaración de misión y sirve de marco conceptual para orientarla. Al mismo



tiempo, establece los principios que la escuela suscribe, junto con sus objetivos educativos.

Vayamos directamente al quid de la cuestión: se trata del conjunto de convicciones y doctrinas que dictan la conducta de cualquier organización. La filosofía organizativa sirve de marco fundacional sobre el que una empresa opera y presta sus servicios, con el fin último de alcanzar sus objetivos.

Para formular una filosofía organizativa, es importante tener en cuenta varios elementos que constituyen la identidad empresarial, entre ellos el propósito, la visión y los valores. Hagamos un análisis exhaustivo de cada uno de ellos.

- La finalidad de una empresa es el objetivo que persigue. Para averiguarlo, es importante indagar en la motivación subyacente a sus acciones.
- La visión se alinea con la proyección a largo plazo y la experiencia prevista de la organización. Es el espacio en el que se articula el futuro previsto. Los valores incluyen las creencias y conceptos que guían las acciones de la empresa, tanto interna como internacionalmente.

2.2.1.3. CLIMA ORGANIZACIONAL

Gonzales (2004), se refiere el concepto de clima organizativo a un conjunto de atributos cuantificables relativos al entorno laboral, que son experimentados subjetivamente por las personas que trabajan en este contexto. Estas percepciones, obtenidas directa o indirectamente, tienen un impacto significativo en la motivación y las acciones de los empleados implicados.



El concepto de clima organizativo se refiere a la interpretación y comprensión colectivas de las políticas, prácticas y parámetros de una organización que repercuten directamente en la experiencia general de los empleados.

La importancia de esta idea radica en su naturaleza subjetiva, ya que depende de las valoraciones individuales de los trabajadores y abarca varias dimensiones, como los aspectos físicos, mentales y emocionales. No obstante, la importancia de este fenómeno radica en su profundo impacto en la productividad, el comportamiento y la motivación de los empleados.

La idea de clima organizativo engloba varios aspectos que influyen en la dinámica de funcionamiento de una organización. Estas cualidades desempeñan un papel importante en la configuración del funcionamiento general de la empresa.

- El clima organizativo es una noción polifacética que engloba varios elementos, como el nivel de conflicto, el estilo de liderazgo, la estructura de autoridad y la autonomía organizativa.
- El carácter duradero del clima organizativo se pone de manifiesto en su evolución a lo largo del tiempo, sirviendo de reflejo de las características persistentes del entorno interno de la empresa tal y como lo percibe su personal.
- Una de las ventajas de esta característica es que puede cuantificarse o evaluarse utilizando una métrica o escala específica. El concepto al que se hace referencia es un conjunto de características que pueden evaluarse cuantitativamente utilizando una herramienta de medición adecuada, como una encuesta de clima organizativo.



- El nivel de apoyo de los empleados de una empresa depende en gran medida de su estructura organizativa.
- El nivel de motivación de los empleados es indicativo de la medida en que los individuos se sienten impulsados a rendir en el lugar de trabajo. Este factor tiene implicaciones tanto positivas como negativas en la conducta de los individuos, por lo que influye en la calidad general y la viabilidad a largo plazo de su puesto de trabajo.
- El clima organizativo es un componente crucial que contribuye a la personalidad distintiva de una empresa. Ofrece una imagen de las interacciones y la dinámica entre la empresa y sus empleados.
- No contiene información que deba reescribirse de forma académica. Las siguientes sugerencias pueden resultarle útiles para realizar una prueba destinada a evaluar el entorno organizativo.

2.2.1.4. IMPORTANCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

La importancia de un entorno organizativo favorable radica en su efecto sustancial sobre el rendimiento de los empleados, ya que afecta profundamente a la motivación, las actitudes y la satisfacción a nivel individual.

Salazar (2019) La relación entre la felicidad de los empleados y la eficiencia sugiere que el entorno organizativo tiene un impacto directo en la eficacia y el rendimiento de los equipos de trabajo.

Mantener un clima organizativo favorable en un entorno laboral ofrece importantes ventajas para la consecución de los objetivos de una organización. Estas ventajas incluyen:



- Un entorno propicio: La ausencia de conflictos mejorará la comunicación organizativa y fomentará las relaciones positivas entre el personal de la empresa, lo que se traducirá en una menor ansiedad, un aumento de la confianza en uno mismo y una mayor cohesión del equipo.
- Se ha demostrado que la presencia de un entorno tranquilo y agradable influye positivamente en la motivación de los individuos para dedicarse a tareas profesionales y en su inclinación a emprender nuevas iniciativas.
- La mejora de la satisfacción en el trabajo puede lograrse mediante una comunicación eficaz, fomentando un sentimiento de cohesión de grupo y proporcionando reconocimiento a los trabajadores, contribuyendo así a su placer general en el lugar de trabajo.
- Uno de los factores que contribuyen al absentismo es la insatisfacción en el puesto de trabajo y un entorno organizativo negativo.
- Aumentar la productividad laboral: Establecer un entorno de trabajo propicio que facilite el crecimiento tanto individual como colectivo de los trabajadores puede conducir a una utilización eficaz del tiempo y los recursos.

2.2.1.5. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Rodríguez (2015) Hay varios factores que ejercen influencia y repercusión en la conducta de los empleados, entre los que destacan los siguientes:

- El concepto de sistema de restricciones sugiere que el entorno organizativo tiene la capacidad de ejercer influencias positivas o negativas. Esto puede lograrse impartiendo directrices explícitas a los trabajadores sobre el tipo de conducta que será reconocida, penalizada o ignorada.



De este modo, la conducta humana puede verse afectada por una serie de incentivos y castigos con distintos niveles de impacto. El mencionado sistema de limitaciones tendría un impacto significativo en quienes poseen un gran interés en los valores particulares atribuidos a determinados resultados de conducta.

La evaluación de uno mismo y de los demás: La conducta de los trabajadores puede verse influida por factores organizativos a través del proceso de evaluación. El proceso de autoevaluación o evaluación de los compañeros incluye elementos psicológicos y sociales, y los resultados de este proceso repercuten en la conducta humana.

- Estímulos: Los elementos organizativos pueden influir en la conducta humana sirviendo de estímulos que afectan a los niveles de excitación individual. Estos niveles de arousal se consideran una variable motivacional clave que afecta directamente a la conducta humana, ya que influyen directamente en el grado de arousal y, posteriormente, repercuten en el rendimiento.

Las variables organizativas influyen en la conducta humana al facilitar el desarrollo de la visión que la persona tiene de la organización, lo que repercute en sus pautas de comportamiento. De ahí que el establecimiento de un ambiente organizativo positivo sea esencial para fomentar una mayor felicidad de los empleados, mejorar las relaciones interpersonales y aumentar la productividad.

2.2.1.6. TIPOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Chivenato (2004) según el existen varias clasificaciones del clima organizativo, algunas de las cuales se explicarán a continuación.



- El concepto de clima organizativo positivo se refiere a la atmósfera y el entorno generales de una empresa que fomentan la satisfacción, el compromiso y la productividad de los empleados. Este clima particular se distingue por una atmósfera de trabajo propicia, cooperativa e inspiradora, en la que los trabajadores tienen un sentimiento de valía y participación activa. La organización mencionada ofrece a su personal posibilidades de crecimiento profesional y desarrollo de competencias. Fomenta un entorno que promueve la comunicación abierta y eficaz, así como la crítica constructiva. Además, la organización reconoce y conmemora los logros y triunfos del equipo.
- La presencia de un clima organizativo negativo. Este clima particular se distingue por una atmósfera de trabajo nociva, no colaborativa y desmoralizadora, en la que los trabajadores tienen una sensación de menor valía y falta de implicación. La organización presenta un clima laboral caracterizado por el conflicto generalizado y la competitividad interna, la escasez de un liderazgo eficaz y una notable ausencia de reconocimiento e incentivos para los empleados.
- El concepto de clima organizativo autoritario se refiere a un entorno laboral caracterizado por una estructura jerárquica de poder, en la que la autoridad para la toma de decisiones se concentra en la cúpula y los empleados tienen poca autonomía o participación en los procesos de toma de decisiones. Este clima particular se distingue por un entorno laboral tipificado por una estructura dominante y jerárquica, en la que los individuos poseen una flexibilidad y autonomía limitadas para ejercer su capacidad de toma de decisiones y fomentar la creatividad. En este escenario, la estructura organizativa se caracteriza por un modelo de liderazgo jerárquico, en virtud



del cual las decisiones importantes son tomadas exclusivamente por la alta dirección sin buscar aportaciones ni consenso del equipo. En consecuencia, se espera que los trabajadores se adhieran a estas decisiones sin emprender una investigación crítica ni ofrecer propuestas alternativas.

- El tema de debate se refiere al concepto de entorno organizativo democrático. Este clima particular se distingue por un entorno de trabajo participativo y cooperativo, en el que los trabajadores tienen la oportunidad de contribuir a los procesos de toma de decisiones, al tiempo que se fomenta una atmósfera que promueve la creatividad y la innovación. Una organización que fomenta una cultura de compromiso de los empleados solicitando y valorando activamente sus pensamientos y opiniones, tiene un estilo de liderazgo que prioriza la escucha atenta y la consideración reflexiva de las perspectivas de los miembros del equipo antes de tomar decisiones importantes, y promueve la autonomía y el empoderamiento de los empleados en el proceso de toma de decisiones.
- La naturaleza competitiva del entorno organizativo. Este clima particular se distingue por un ambiente de trabajo que da prioridad a la rivalidad interna, cuando los trabajadores compiten entre sí para conseguir logros e incentivos, en lugar de fomentar la colaboración. Una empresa que establece objetivos individuales para sus trabajadores y sólo recompensa a quienes los alcanzan, sin tener en cuenta las contribuciones del equipo ni fomentar la cooperación, carece de un clima organizativo de colaboración. Este ambiente particular se distingue por un entorno profesional en el que los trabajadores colaboran en la consecución de objetivos compartidos y se prestan ayuda mutua. Una empresa que cultiva la cooperación y el trabajo en equipo



haciendo que los empleados participen en proyectos y tareas de grupo, demuestra un liderazgo que aprecia y reconoce las contribuciones de cada miembro del equipo y fomenta una comunicación abierta y constructiva.

2.2.1.7. IMPACTO DEL CLIMA INSTITUCIONAL

Chivenato (1999), Contrariamente a ser una tendencia pasajera, es evidente que las organizaciones se enfrentan a una presión cada vez mayor para mejorar su competitividad debido a los cambios del entorno. En consecuencia, deben sincronizar eficazmente la gestión del talento humano con los elementos esenciales de la organización, a saber, la estrategia, la estructura, los procesos y los recursos.

No hay que subestimar la importancia de esta cuestión, sobre todo si se tiene en cuenta el papel fundamental que desempeñan las personas dentro de una organización. Son estos individuos los que impulsan y facilitan el cambio y la transformación, y es a través de sus acciones como se manifiesta la cultura corporativa. Por lo tanto, es importante cultivar las circunstancias óptimas dentro del entorno laboral para facilitar la capacidad de los empleados de rendir al máximo de su potencial.

El concepto de clima organizativo se refiere a la visión compartida que tienen los individuos de una organización sobre sus prácticas, políticas, estructura, procedimientos y sistemas, y las consiguientes respuestas y actitudes que se derivan de esta impresión.

El clima organizativo se establece gradualmente a lo largo de un período prolongado a través de las interacciones diarias y puede verse, medirse y cuantificarse.



La gestión eficaz del clima de una organización requiere la presencia de determinación, esfuerzo, tenacidad y recursos suficientes. Este fenómeno plantea un problema importante. Se refiere al compromiso proactivo para establecer y mantener las circunstancias de trabajo necesarias para que la organización obtenga los resultados deseados.

La eficacia del personal y, por tanto, el rendimiento de una organización depende de dos variables esenciales: el compromiso y el apoyo al éxito.

Según Hay Group, el compromiso puede definirse como el resultado de fomentar eficazmente el entusiasmo de las personas por su trabajo, centrándose en la consecución del éxito organizativo.

A la inversa, el concepto de apoyo al éxito puede definirse como la consecución de un fin deseado mediante el establecimiento de unas circunstancias laborales propicias que faculten a los trabajadores para canalizar sus esfuerzos adicionales de forma que aumenten la productividad, imbuyendo a su trabajo de mayor significado y gratificación.

A escala mundial, la evaluación determinó que más del 33% de los trabajadores muestran falta de voluntad y capacidad para aportar contribuciones adicionales a sus respectivas organizaciones, lo que generalmente se conoce como demostrar un esfuerzo discrecional. Por el contrario, en los últimos cinco años se ha producido un descenso constante de la lealtad de los empleados hacia la organización.



Numerosos directivos de empresas expresan su descontento con sus exigentes horarios, caracterizados por la constante resolución de problemas y la navegación por un panorama corporativo cada vez más desafiante.

Se plantea la cuestión de quién tiene la capacidad de abordar cuestiones como la lealtad y el compromiso de los empleados, dada la noción imperante de que los trabajadores deben contentarse con la mera existencia del empleo.

Según un estudio realizado por Hay Group, se ha demostrado que mejorar el compromiso de los empleados y ofrecerles la asistencia adecuada puede proporcionar resultados favorables en términos de crecimiento de los ingresos y ahorro de costes.

2.2.1.8. POLÍTICA EDUCATIVA INSTITUCIONAL

Palacios (1997), dice las políticas educativas incluyen una serie de actividades que se llevan a cabo dentro de un sistema educativo, que puede definirse como un conjunto de instituciones dedicadas a la preparación de niños y adolescentes para su transición a la edad adulta.

En las culturas antiguas, no era necesario recurrir a instituciones especializadas, ya que las familias se consideraban suficientes a la hora de preparar a los niños para las responsabilidades y los retos de la edad adulta. Evidentemente, entre las aptitudes esenciales para desenvolverse en la edad adulta no figuraban el dominio de la lengua inglesa ni los conocimientos informáticos. En caso de que el vástago fuera varón, su enfoque educativo incluiría la adquisición de las destrezas de la caza de animales y la construcción de casas. En contextos históricos, se esperaba que las mujeres poseyeran las habilidades de la preparación culinaria y la



horticultura. Estas responsabilidades se consideraban suficientes para satisfacer las necesidades de la familia en aquella época. Además, es importante reconocer que la transición de la infancia a la edad adulta ha experimentado un cambio significativo, un hecho que a menudo se pasa por alto, ya que tendemos a asumir que el estado actual de las cosas siempre ha sido la norma, cuando en realidad no es así.

Como especie, los seres humanos han evolucionado de tal manera que los individuos suelen alcanzar la madurez corporal y psicológica en torno a los 15 años de edad. Los individuos en cuestión tenían potencialmente una unidad familiar y poseían amplios conocimientos necesarios para la autoconservación en muchas circunstancias de la vida. Además, debido a la inminente mortalidad, optan por contraer matrimonio a una edad temprana para procrear de forma expeditiva.

En la actualidad, existe una notable divergencia en las circunstancias imperantes. El fenómeno de la madurez biológica precoz se produce por causas intrincadas que aún no se comprenden suficientemente. Tuve conocimiento de este fenómeno durante mi visita al Dr. Torsten Husén en Suecia, cuando uno de sus colegas me informó de un proyecto de investigación que había emprendido. Uno de los descubrimientos del investigador indicaba que a lo largo de un siglo, de 1860 a 1960, se había producido un notable adelanto de cuatro años en la edad a la que las mujeres tenían su primera menstruación, según la documentación existente. Es bien sabido que las mujeres experimentan una transición significativa a lo largo de sus años de preadolescencia, a medida que experimentan la maduración biológica. Sin embargo, es importante señalar que su desarrollo psicológico no siempre coincide con su maduración biológica, especialmente después de los 20 años. Esta



discrepancia puede atribuirse, entre otros factores, a la prolongada necesidad de apoyo de los padres, que es necesaria para cursar estudios superiores.

En consecuencia, surge una fase de desarrollo distinta que abarca desde aproximadamente los 11 años hasta más de los 20, en la que los individuos experimentan una convergencia de maduración biológica e inmadurez psicológica. Este fenómeno sin precedentes en la historia de la humanidad plantea un reto complejo y enigmático, ya que sus implicaciones y su gestión adecuada siguen siendo en gran medida elusivas, lo que en última instancia tendrá consecuencias transformadoras en diversos ámbitos. Es evidente que la mera proclamación de un clérigo abogando por la abstinencia sexual antes del matrimonio es insuficiente. Es poco probable que los individuos muestren paciencia en esta situación.

A medida que las sociedades experimentaban un proceso de creciente complejidad, surgían instituciones especializadas en la preparación de niños y jóvenes para los retos y responsabilidades de la edad adulta. Estas instituciones se desarrollaron entre los siglos XI y XIX, desde finales de la Edad Media hasta el siglo XIX. Sin embargo, contrariamente a la percepción común, este desarrollo no se produjo de forma lineal, comenzando por la educación básica y progresando hacia la educación secundaria, secundaria superior y, finalmente, universitaria. Contrariamente a la primera afirmación, la situación fue precisamente a la inversa.

Las universidades surgieron como las primeras instituciones educativas establecidas a lo largo de los siglos XI y XII. La aparición de los centros de enseñanza secundaria, conocidos como liceos, tuvo lugar a lo largo de los siglos XV y XVI en la Europa protestante y posteriormente en las zonas influidas por la Contrarreforma,



sobre todo en aquellas con presencia jesuita. El establecimiento de la enseñanza básica pública no se produjo hasta el siglo XIX, pero en algunas regiones, como Prusia, surgió hasta finales del siglo XVIII.

Si bien es cierto que la educación existía antes del establecimiento de instituciones formales, carecía de institucionalización. Las personas acomodadas solían contratar a tutores privados para que alfabetizaran a sus hijos, evitando así la necesidad de una educación formal. A lo largo de la historia, las instituciones educativas se han ido constituyendo de manera diferenciada, según la opinión de un investigador especializado en este tema.

2.2.1.9. AXIOLOGÍA EDUCATIVA

La axiología es un campo filosófico que se sitúa dentro de diversos ámbitos de estudio. Algunos estudiosos la sitúan dentro de la metafísica debido a la conexión entre los valores y la existencia. Otros la sitúan dentro de la ética, ya que se refiere principalmente a los valores éticos. La estética es otro ámbito en el que a veces se sitúa la axiología, ya que el proceso de valorar y emitir juicios en axiología comparte similitudes con la percepción de la belleza. Además, en el campo de la antropología cultural, la axiología se asocia ocasionalmente con el patrimonio cultural de distintas sociedades debido a la estrecha relación entre valores y cultura.

El campo de la axiología, que se refiere al estudio de los valores, surgió en Alemania hacia finales del siglo XX, incluyendo también la actual Austria. Dos escuelas destacadas que desempeñaron un papel fundamental en el desarrollo de esta tradición filosófica fueron la Escuela Austriaca y la Escuela neokantiana de Badem.



La axiología abarca el examen de los valores tanto positivos como negativos, por lo que escudriña los principios subyacentes que nos permiten determinar el valor o la falta de valor de cualquier cosa, al tiempo que evalúa la base fundamental sobre la que se realizan dichas evaluaciones. El examen de una teoría relativa a los valores se ha utilizado especialmente en los ámbitos de la ética y la estética, disciplinas en las que la noción de valor tiene especial importancia.

La axiología, a menudo conocida como la disciplina filosófica que se ocupa de los valores, pertenece al campo de la filosofía que examina la esencia de los valores y el proceso de hacer evaluaciones basadas en valores. El término "axiología" puede describirse como una teoría filosófica que explora la naturaleza y el estudio de los valores. La propia palabra deriva de las palabras griegas "axios", que significa digno de consideración, y "logos", que se refiere a un tratado o discurso. La palabra axiología fue introducida por primera vez por Paul Lapie en 1902 y posteriormente utilizada por Eduard von Hartmann en 1908.

El tema abarca tanto los valores positivos como los negativos, examinando los conceptos subyacentes que determinan el valor o la falta de valor de cualquier cosa, y explorando las justificaciones para hacer tales evaluaciones. La axiología se refiere al marco estructurado utilizado para la identificación y cuantificación de los valores.

2.2.1.10. FACTORES DEL CLIMA INSTITUCIONAL

Centeno (2015), dice las variables externas e internas son elementos que no tienen un impacto directo en la propia organización, sino que conforman las creencias de sus miembros respecto a estas cuestiones. La importancia de este planteamiento radica en el reconocimiento de que la conducta de un individuo dentro de una



organización no sólo viene determinada por los elementos organizativos predominantes, tanto externos como internos. Más bien, depende de los juicios subjetivos del empleado sobre cada uno de estos aspectos. No obstante, las impresiones mencionadas dependen de las numerosas actividades, contactos y otras experiencias que cada miembro individual realiza dentro del contexto organizativo. Por tanto, el clima organizativo es una manifestación de la interacción entre los atributos individuales y los de la organización.

2.2.1.11. CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

El Clima Organizacional tiene una importante relación en la determinación de la cultura organizacional de una organización, entendiendo por Cultura Organizacional el patrón general de comportamientos, creencias y valores compartidos por los miembros de una organización. Esta cultura viene determinada en gran medida por los miembros que componen la organización. Aquí el clima laboral tiene un impacto directo, ya que las percepciones que los miembros tienen de su organización determinan las creencias, "mitos", comportamientos y valores que conforman la cultura de la organización.

Las percepciones y respuestas que componen el clima organizativo tienen su origen en una gran variedad de factores. Algunos engloban los factores de liderazgo y prácticas de gestión (tipos de supervisión: autoritaria, participativa, etc.). Otros factores están relacionados con el sistema formal y la estructura de la organización (sistema de comunicación, relaciones de subordinación, ascensos, remuneración, etc.). Otros son las consecuencias del comportamiento laboral (sistemas de incentivos, apoyo social, interacción con otros miembros, etc.).



Este término tiene mucho en común con la cultura organizativa, que se refiere al significado compartido asociado a las creencias, supuestos y valores relacionados con la forma de hacer el trabajo y las normas que guían el comportamiento organizativo.

A diferencia de la cultura organizativa, que es un concepto algo más amplio, el clima organizativo puede segregarse en categorías específicas con una relación directa con los resultados medidos.

Esta flexibilidad lo convierte en una variable vital para quienes ocupan puestos directivos, que pueden medir la respuesta prevista a una nueva política o cambio, así como las respuestas de los empleados a las políticas existentes.

El clima organizativo puede servir para medir los sentimientos de los empleados respecto a las políticas y prácticas de su empresa. Midiendo las lecturas de esta métrica, las políticas y medidas adoptadas pueden ajustarse mejor a los objetivos y estrategias de la organización.

2.2.1.12. CLIMA Y AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Quispe (2014), dice el concepto de clima organizativo hace referencia a las características y atributos inherentes al entorno de la organización que sus miembros perciben o experimentan subjetivamente y que, en última instancia, determinan su conducta. Para que un individuo rinda de manera óptima, es esencial que posea una percepción positiva de sí mismo y muestre una actitud favorable hacia su entorno, al tiempo que demuestra una comprensión global del contexto organizativo en el que se desenvuelve todo el personal.



El entorno organizativo, ya sea favorable o desfavorable, puede proporcionar resultados tanto ventajosos como desventajosos para la organización. La delimitación de estas categorías dependerá de la interpretación subjetiva que tengan los individuos dentro de la organización. Se pueden identificar varios resultados positivos, como la realización, la afiliación, el poder, la productividad, la baja rotación de personal, la satisfacción, la adaptabilidad, la innovación, etcétera.

Se pueden identificar varios resultados negativos, como inadaptación, alta rotación, absentismo, poca creatividad, baja productividad, etc.

El clima organizativo desempeña un papel importante en la configuración de la estructura y el funcionamiento de una organización, influye en los procesos de toma de decisiones y configura las relaciones internas y externas.

2.2.1.13. COMUNICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTO

El conflicto, el debate y el cambio son fenómenos inherentes que se manifiestan en todos los aspectos de la existencia humana, incluidos los ámbitos de las organizaciones, las comunidades y los países. La adquisición de habilidades para la resolución de conflictos, que permitan a los individuos resolver eficazmente las diferencias y fomentar resultados pacíficos, es vital para el establecimiento de una comunidad armoniosa y próspera.

La resolución de conflictos se refiere al proceso por el cual dos o más personas u organizaciones se comprometen a encontrar una solución mutuamente aceptable y no violenta a los problemas que surgen entre ellas. Estos argumentos pueden ser emocionales, políticos, financieros o una combinación de estos factores. Un conflicto suele implicar un desacuerdo entre dos o más personas u organizaciones.



Los siguientes casos ejemplifican situaciones en las que la resolución de conflictos puede tener un impacto significativo en una persona:

- El mecánico le ha impuesto una tarifa doble por el mismo servicio de reparación prestado a usted, en contraste con el importe abonado a su cónyuge. En consecuencia, desea que le reembolsen el importe adicional cobrado.
- La persona expresa su preferencia por permanecer en su división actual, a pesar de la intención de su jefe de trasladarla a una división que no le resulta favorable.
- Los propietarios vecinos han expresado su intención de construir una barrera alta a lo largo del límite de su terreno, obstruyendo así el acceso visual al río cercano desde su residencia.
- Hay casos en los que surgen conflictos entre una organización y otros grupos.
- La organización pretende construir viviendas asequibles muy cerca del núcleo urbano; sin embargo, sus planes se topan con la oposición de las autoridades locales de zonificación.
- Otra organización benéfica ha mostrado interés en recibir un dividendo de la asignación financiera que nuestra organización ha obtenido con éxito.
- El ex presidente de la organización está creando una organización rival que prestará servicios comparables a la población local.

¿Cómo se pueden lograr los resultados deseados en tales circunstancias? La resolución del conflicto se logrará mediante la negociación.

- Los objetivos de la negociación incluyen la creación de un acuerdo mutuamente aceptable entre todas las partes implicadas.
- Hay que esforzarse por abordar y resolver rápidamente el desacuerdo.



- Para mejorar la compenetración entre las personas o facciones implicadas en el conflicto, es esencial seguir estrategias que no inflijan daños.

El uso de la negociación como medio de resolución de conflictos puede proporcionar resultados ventajosos para todas las partes implicadas. En general, se puede argumentar que las partes implicadas en un conflicto pueden obtener más beneficios participando activamente en procesos de negociación que siguiendo cursos de acción independientes. El relato de Jack Sprat ejemplifica lo siguiente: "Jack Sprat era incapaz de consumir verduras, mientras que su cónyuge era incapaz de consumir carne. En consecuencia, ambos individuos consumieron diligentemente sus respectivas comidas hasta que sus platos quedaron completamente limpios". Jack y su cónyuge obtenían ventajas de la práctica de dividir sus comidas, ya que sus preferencias no coincidían. De vez en cuando, uno puede darse cuenta de lo mismo respecto a sus adversarios. La resolución de conflictos puede servir como medio estratégico para que un grupo adquiriera recursos que de otro modo serían inaccesibles.

La percepción de que los supervisores y colegas valoran la diversidad de puntos de vista. La atención se centra en la revelación transparente y sin tapujos de los problemas, en lugar de su ocultación o camuflaje. Los rumores suelen desempeñar un papel importante en este contexto. Se trata del discurso sobre los posibles sucesos o la falta de ellos dentro de la organización en un momento dado. Una comunicación eficaz entre los distintos niveles jerárquicos de una organización sirve como medida preventiva contra la aparición de conflictos.



2.2.1.14. MEDICIÓN DEL CLIMA INSTITUCIONAL Y FACTOR HUMANO

Numerosos estudios han demostrado que el establecimiento de un entorno institucional es una empresa polifacética, debida sobre todo a la intrincada dinámica inherente a la organización. Además, puede atribuirse a influencias tanto ambientales como humanas. Muchas empresas e instituciones reconocen que sus recursos humanos son un activo crucial para sus operaciones. Para garantizar la solidez de sus recursos humanos, las empresas deben establecer sistemas de evaluación periódica de su Clima Institucional. Este fenómeno está asociado a la motivación de los empleados y, como ya se ha dicho, puede influir en su respectiva conducta laboral y en su productividad.

En consecuencia, es evidente que el procedimiento requiere una comprensión global del tema, así como la capacidad de utilizar la creatividad y la síntesis en la integración de sus elementos constitutivos. Por lo tanto, es esencial que el clima institucional ofrezca un alto nivel de condiciones de trabajo.

2.2.1.15. DIMENSIONES DE CLIMA INSTITUCIONAL

Liderazgo

El concepto de liderazgo es un tema ampliamente estudiado y debatido en diversas disciplinas académicas.

Esta disciplina implica el ejercicio intencionado de influencia sobre un grupo específico con el fin de alcanzar objetivos positivos predeterminados que aborden las necesidades genuinas del grupo.



Comunicación

La comunicación es el proceso de intercambio de información, ideas y pensamientos entre individuos o grupos a través de diversos medios.

Mecanismo a través del cual se envían datos de una entidad a otra. La comunicación se refiere al proceso de transmitir emociones, puntos de vista o cualquier tipo de información mediante la expresión verbal, el lenguaje escrito u otras señales no verbales.

2.2.2. GESTIÓN ADMINISTRATIVA

2.2.2.1. CONCEPTO

Ramirez (1993), dice el término "eficiencia organizativa" se refiere al ámbito específico dentro de una organización que pretende optimizar el uso y aprovechamiento de los recursos existentes. Por otra parte, la administración abarca los numerosos procedimientos, actividades y estrategias utilizados para utilizar eficazmente los recursos financieros, humanos y materiales de una organización.

La gestión se refiere a la capacidad de orientar, supervisar y asignar responsabilidades de manera eficaz en relación con la planificación, organización, dirección y supervisión de las actividades asociadas con los ámbitos pedagógico, institucional y administrativo dentro de una institución educativa. Estas actividades son ejecutadas por mecanismos internos caracterizados por principios democráticos, equidad y eficiencia.

La gestión institucional se refiere al marco conceptual que orienta la planificación estratégica, la asignación, la utilización, la rendición de cuentas, la



evaluación y la administración eficaz de los múltiples recursos, incluidos el capital humano, los activos financieros, la infraestructura tecnológica y los materiales físicos, dentro del marco operativo de una organización.

Ramirez (1993,p.16), el término "gestión" se refiere al individuo responsable de ejecutar actividades con el fin de lograr un determinado propósito. Un directivo, por tanto, podría definirse como el responsable de supervisar y ejecutar actividades con el fin de obtener un resultado deseado. En este contexto concreto, puede deducirse que el concepto de "gestión" tiene un parecido asombroso con la propia palabra "gestión", concretamente en la transición de un gestor a otro.

La gestión institucional sirve de marco general para dirigir la planificación estratégica, la asignación, la utilización, la divulgación, la evaluación y la responsabilidad de los recursos humanos, financieros, técnicos y materiales dentro de las operaciones institucionales, al tiempo que defiende los principios de la autonomía universitaria responsable.

La administración de una institución educativa puede caracterizarse como un marco global que incluye medidas de planificación, organización, dirección y control que son vitales para garantizar la progresión eficaz de sus operaciones. La administración abarca una serie de responsabilidades relativas a la matriculación de alumnos, el contacto con los padres, la supervisión del personal y los profesores, la elaboración de un plan de estudios, la aplicación de la gestión financiera y la obtención de recursos para prestar diversos servicios educativos, entre otras muchas funciones. Por lo tanto, la influencia de la administración en la productividad y la eficacia de un centro educativo es considerable, ya que tiene el potencial de mejorar el rendimiento,



superar las expectativas de los alumnos, proporcionar apoyo a los educadores y alcanzar los objetivos establecidos de la organización.

La Unidad de Gestión Administrativa (UGA) es una división de apoyo dentro de cada Oficina de Operaciones Educativas. Su principal responsabilidad es supervisar el funcionamiento de los sistemas administrativos relacionados con el personal, la contabilidad, la tesorería, la logística y los activos. La UMA garantiza que las Unidades de Gestión Educativa Local y otros organismos de gestión educativa de su jurisdicción reciban servicios administrativos oportunos y eficientes para satisfacer sus necesidades operativas.

Las siguientes son las funciones generales de la Unidad de Gestión Administrativa:

- La persona es responsable de supervisar y gestionar las operaciones técnicas de los Sistemas Administrativos, que incluyen personal, contabilidad, tesorería y logística. Además, se encarga de velar por el cumplimiento de la legislación en materia de control de activos y cobros forzosos.
- La sugerencia es elaborar directrices internas y herramientas de gestión relativas a los sistemas administrativos bajo su jurisdicción.
- Con el fin de brindar asistencia, se apoyan las etapas de programación y formulación presupuestaria de las Unidades de Gestión Educativa Local, así como de otros órganos de gestión relevantes de la región, en conjunto con la Unidad de Gestión Presupuestaria local y la Dirección de Operaciones-Educación.
- Para preparar las cuentas financieras de la respectiva Unidad Ejecutora del Presupuesto.



- El objetivo es gestionar de manera eficaz y transparente los procedimientos de selección, adquisiciones y contrataciones para satisfacer las necesidades de recursos materiales y servicios de las Unidades de Gestión Educativa Local y otros organismos de gestión educativa. Esto debe hacerse de manera oportuna y eficiente.
- La organización tomará las medidas necesarias para validar y garantizar el cumplimiento de los términos y acuerdos contractuales dentro de su jurisdicción designada.
- Con el fin de gestionar eficazmente los bienes muebles e inmuebles de las Unidades de Gestión Educativa Local, así como cualquier otra unidad de gestión que caiga bajo su jurisdicción, es necesario administrar y mantener un registro preciso de estos bienes.
- Es responsabilidad de la entidad velar por mantener actualizado el Registro de Sanciones, Cesantías y Despidos del personal de las Unidades de Gestión Educativa Local y demás órganos de gestión educativa de su jurisdicción. Esta tarea se realiza en colaboración con la Dirección de Operaciones-Educación y la Oficina de Gestión de Personal del Gobierno Regional.
- Otras funciones podrán ser delegadas por el Jefe de la Oficina Operativa-Educativa correspondiente en el ámbito de sus competencias.

2.2.2.2. GESTIÓN EDUCATIVA

Torres ((Pacheco, 2012)2016) La administración educativa es un campo académico que trata de mejorar la eficacia de las instituciones educativas y las escuelas de un determinado país utilizando diversos enfoques, herramientas e



información. La administración educativa abarca la conceptualización del proceso educativo como una entidad cohesionada y estructurada, asumiendo así un papel en el ámbito de la educación.

La gestión educativa puede entenderse como una disciplina, que engloba un método y una estrategia, que interviene en el sistema educativo con el fin de mejorar sus diversas fases. Se fomenta activamente la integración de varios componentes dentro del proceso educativo, incluidos los estudiantes, los educadores y la comunidad.

Adoptando este enfoque, se establece una comunidad educativa cohesionada, que facilita el intercambio de información, la crítica constructiva y la resolución de antiguos retos a menudo asociados a la educación, como las altas tasas de abandono escolar y el bajo rendimiento académico.

La gestión educativa suele abarcar los cuatro ámbitos siguientes de la administración escolar:

- El objeto de estudio es la gestión. El objetivo principal de la gestión es proporcionar orientación y facilitar el desarrollo de una institución educativa, garantizando al mismo tiempo la adecuación de los requisitos de la organización a su cultura educativa única. Esto implica que asume la responsabilidad de ejercer el liderazgo y la autoridad administrativa sobre la institución educativa, a la vez que supervisa y evalúa los aspectos lúdicos, sociales y psicológicos que están asociados al proceso de educación.
- La gestión pedagógica y académica se refiere a la planificación estratégica y la implementación de prácticas educativas y procesos administrativos dentro de una



institución académica. Se refiere a la administración de los procesos educativos, concretamente a las actividades que tienen lugar dentro del aula. Este proceso incluye la formulación, revisión y reevaluación del currículo académico, incluyendo las aportaciones de expertos en la materia y las recomendaciones de la comunidad académica. Además, requiere establecer acuerdos con otras partes interesadas en el ámbito educativo, especialmente en relación con las metodologías de evaluación.

- La gestión financiera y administrativa se refiere a los procesos y prácticas implicados en la supervisión y el control efectivos de los recursos financieros y las operaciones administrativas de una organización. Esto afecta a todos los asuntos relacionados con la matriculación de estudiantes y los sistemas de información, la prestación de servicios complementarios y, lo que es más importante, la gestión eficaz de los recursos humanos y de capital para garantizar la sostenibilidad a largo plazo de la institución educativa. También incluye las normas, el inventario de activos y otros componentes relacionados.
- La gestión de la comunidad es una práctica que implica la supervisión y coordinación estratégicas de una comunidad, con el objetivo de fomentar el compromiso, la colaboración y el crecimiento dentro de esa comunidad. El cuarto aspecto se refiere a la dimensión social del proceso educativo, que abarca la facilitación de la participación ciudadana, la aplicación de programas de intercambio, el apoyo a los investigadores, la promoción del desarrollo profesional y otros elementos relativos a la comunidad educativa como individuos que centran



su vida en torno al aprendizaje y se esfuerzan por lograr una convivencia armoniosa y mutuamente beneficiosa.

2.2.2.3. FACTORES QUE MEJORAN LA ADMINISTRACIÓN DE UN CENTRO EDUCATIVO

Pacheco (2012), manifiesta sobre la tecnología y la aparición de la transformación digital se han identificado como variables significativas que han tenido un gran impacto en la mejora de la gestión administrativa en los centros de formación.

Se han creado programas informáticos y plataformas que permiten a los centros mejorar sus tareas administrativas, reduciendo así el tiempo necesario para estas actividades. En consecuencia, los centros pueden asignar sus recursos a otras prioridades.

Del mismo modo, el proceso de digitalización de muchas operaciones que tradicionalmente se realizaban en papel y en persona por los alumnos se ha facilitado ahora mediante el uso de Internet. Este avance ha supuesto una aceleración de los procesos y una mayor comodidad para los estudiantes.

Además, es importante destacar que los avances tecnológicos han facilitado una mayor conexión con los padres, lo que ha dado lugar a una mayor implicación de éstos en el proceso educativo de sus hijos y, por tanto, a una mejora de los resultados académicos.

Por otra parte, estas tecnologías han mitigado eficazmente la complejidad asociada a la contabilidad de las instituciones educativas, mejorando así la eficacia del análisis y la gestión financieros.



A la luz de los requisitos actuales de las instituciones educativas para mejorar sus capacidades administrativas, Flup surge como una plataforma integral diseñada para facilitar la ejecución de las funciones de gestión, comunicación y contabilidad dentro de las academias.

MINEDU (2015), dice para alcanzar este objetivo, el sistema consolida todas las funciones esenciales necesarias para un contacto eficaz con padres e hijos. Facilita la difusión de información pertinente sobre el progreso académico y las calificaciones, ofrece acceso a los registros de asistencia y permite adjuntar documentos importantes.

Además, los centros tendrán acceso a un sólido sistema de recibos que facilita la gestión contable, incluida la creación de registros de tasas y matrículas. Además, este sistema proporcionará una base de datos fiable para seguir el historial de pagos de los estudiantes.

Flup es una herramienta muy eficaz para la administración de instituciones educativas, ya que facilita la organización de cohortes de clase en función de la competencia académica, lo que permite a los instructores asignar tareas, generar informes de progreso individualizados para cada estudiante, incluir simulaciones y diseñar encuestas. Como se ha demostrado a lo largo del artículo, la gestión eficaz de una institución educativa es crucial para alcanzar los objetivos empresariales, superar a los competidores y fomentar el crecimiento dentro del sector educativo. Es imperativo aprovechar los avances tecnológicos contemporáneos y capitalizar las oportunidades que ofrecen las plataformas de gestión de academias.



Si uno quiere incluir Flup en su centro educativo para obtener las ventajas mencionadas y potenciar así el desarrollo de la institución educativa.

La situación actual indica que la administración de los centros educativos ya no requiere el mismo nivel de complejidad y asignación de recursos que en años anteriores. El uso de las nuevas tecnologías en el sector comercial también se ha extendido al ámbito de la educación, lo que se ha traducido en notables mejoras en la gestión de los centros educativos.

La llegada de la planificación de los recursos empresariales (ERP) educativos ha facilitado la transición hacia una forma más contemporánea de administración, permitiendo a las instituciones educativas dar prioridad a su principal objetivo, la enseñanza. Un sistema educativo de planificación de recursos empresariales (ERP) es una aplicación informática que facilita la integración de varias funciones de gestión dentro de una institución de formación. Estas funciones incluyen facturación, contabilidad y administración, finanzas, comunicación y atención al cliente, organización escolar y sistemas de certificación, entre otras. El uso de la automatización y la centralización de la información facilita una mayor eficiencia y coordinación en la gestión de los numerosos departamentos esenciales para el funcionamiento eficaz de un instituto de formación.

El uso de aplicaciones en línea o móviles mejora la eficacia del contacto con las familias, elevando así la calidad general de dichas interacciones. Este enfoque nos permite entablar una comunicación personalizada a gran escala, facilitando así un intercambio de información eficaz y eficiente.



El uso de teléfonos móviles permite a las familias solicitar cómodamente entrevistas con los instructores, ofreciéndoles la flexibilidad de elegir las franjas horarias preferidas y modificar o cancelar fácilmente las reuniones según sea necesario.

El uso de sistemas automatizados permite un seguimiento eficaz de los cobros e impagos, mitigando el riesgo de error humano y reduciendo significativamente el consumo de tiempo.

Esta plataforma ofrece a los usuarios la posibilidad de ver proyecciones de tesorería, transacciones bancarias, así como planes financieros mensuales y anuales. La consideración de mayor importancia radica en el proceso de toma de decisiones y planificación estratégica de las iniciativas comerciales.

2.2.2.4. GESTIÓN Y PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

Portilla (1995), dice el significado de la gestión se refiere a la disposición estructurada para el avance de la propuesta educativa a través de la integración de recursos humanos, procedimientos y resultados, reconociendo su interdependencia. Para elaborar la propuesta de gestión, es importante tener en cuenta los siguientes factores: Recuperar los datos recogidos y organizados en relación con el proceso de identificación y categorización. La Institución Educativa es una organización compleja con muchos aspectos que necesitan organización para que las acciones de unos no impidan las de otros, sino que fomenten la complementariedad y el refuerzo recíprocos.

El pensamiento estratégico se refiere a la capacidad cognitiva de formular un objetivo hipotético que, una vez resuelto, contribuiría eficazmente a la consecución



del objetivo primordial general. Los individuos con visión estratégica presentan características de flexibilidad y objetividad en sus procesos de pensamiento.

2.2.2.5. ORGANIZACIÓN Y DISCIPLINA

Page (2018), dice este principio garantiza la coherencia de las actuaciones dentro de la organización, por lo que la dirección cumple sus tareas de dirigir, motivar e instruir sin invadir las competencias de ninguna entidad. Es el conjunto de actividades emprendidas para garantizar la aplicación y el cumplimiento del código de conducta de la empresa por parte de todos sus miembros.

No hay que subestimar la importancia de la disciplina en una organización, dado su impacto potencial en la moral del personal, la productividad e incluso la rentabilidad de la empresa. El uso de una estrategia positiva tiene el potencial de abordar y resolver eficazmente un problema en una fase temprana, evitando así su escalada y mayores complicaciones. No obstante, es importante utilizar la disciplina con sensatez, respetando los protocolos organizativos establecidos y los derechos de los empleados.

2.2.2.6. GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

Minedu (2021), afirma que dentro de una institución educativa, es necesaria la presencia de personas competentes para coordinar eficazmente todo el entramado académico del curso, las actividades complementarias, los servicios suplementarios, los eventos y los asuntos administrativos. De la realización de esta tarea se encarga el personal de gestión y administración educativa, y no los instructores. ¿Cuál es la principal diferencia entre ambos? Para dilucidar la



distinción entre gestión y administración educativas, es importante familiarizarse con nociones pertinentes que faciliten la comprensión del tema que nos ocupa. En primer lugar, es importante establecer una distinción clara entre administración y gestión.

La administración puede definirse como el proceso sistemático y estratégico de planificar, coordinar y controlar eficazmente los recursos para alcanzar con éxito los objetivos de una organización. Por el contrario, la gestión se refiere al conjunto de procedimientos y esfuerzos necesarios para alcanzar un determinado objetivo.

2.2.2.7. LIDERAZGO Y GESTIÓN ESCOLAR

Mejía (2021) El liderazgo educativo se refiere a la capacidad de afrontar los múltiples problemas que se plantean a los educadores en los ámbitos de la Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Es esencial que estos líderes posean ciertas aptitudes que les permitan servir de mentores a sus alumnos, yendo más allá del mero ejercicio de una función autoritaria. Existen diversos modelos de liderazgo educativo, sin embargo, es imprescindible que cada profesor determine su propio estilo pedagógico, que responda a las necesidades imperantes en el entorno educativo en el que instruye. Además, los profesores deben poseer destrezas y habilidades específicas que faciliten eficazmente el proceso de enseñanza y aprendizaje de sus alumnos.

El director de la escuela se considera un líder democrático debido a su importante repercusión en las numerosas partes interesadas del contexto educativo. En su papel de líder directivo, el director es responsable de ejecutar varias actividades relacionadas con la gestión institucional, la gestión pedagógica y la gestión



administrativa. Estas responsabilidades abarcan toda la administración de una institución educativa, incluido el uso eficaz de herramientas y estrategias de gestión.

Antes de profundizar en la distinción entre gestión escolar y administración educativa, es necesario comenzar por dilucidar las definiciones particulares y los mecanismos operativos de cada una de ellas.

MINEDU (2022), Buenas practicas e innovacion educativa, El tema de debate se refiere a la gestión de las instituciones educativas. Se trata de un tipo de gobierno que asume la responsabilidad de coordinar las actividades del personal educativo dentro de un centro escolar, incluidos los profesores, el personal administrativo y otras partes interesadas. La gestión de los recursos físicos y financieros, así como la gestión pedagógica, se lleva a cabo para alcanzar eficazmente los objetivos de una institución educativa.

Es importante considerar que la administración y la gestión educativa son actividades interconectadas, ya que la primera se apoya en la segunda para utilizar y potenciar eficazmente los recursos de una institución educativa. Del mismo modo, se considera necesario que comprendas la distinción entre administración escolar y gestión educativa.

En efecto, ambas entidades presentan similitudes y poseen una estrecha conexión. Sin embargo, una distinción significativa entre ambas radica en el hecho de que la administración educativa asume la responsabilidad de la planificación estratégica de todos los aspectos relativos a las instituciones educativas, mientras que la gestión escolar se centra en la ejecución y aplicación de estos planes



preestablecidos para garantizar su realización efectiva. Examinemos más disparidades.

La administración educativa abarca el suministro eficaz y eficiente de productos y recursos para optimizar y mejorar todos los aspectos del sistema educativo. La gestión educativa, por el contrario, se refiere a los esfuerzos emprendidos para realizar los objetivos pedagógicos para la mejora de la comunidad educativa.

Del mismo modo, la administración escolar hace especial hincapié en las tareas centralizadas, burocráticas e interpersonales. Por el contrario, la gestión escolar se orienta hacia la descentralización de la toma de decisiones, la promoción de la flexibilidad en los procesos y el fomento del trabajo participativo. En esencia, la administración de instituciones educativas implica la colaboración de equipos y grupos para alcanzar objetivos académicos.

Por un lado, se observa que la administración educativa no gira principalmente en torno a la dimensión docente de las instituciones educativas ni le da prioridad. Por el contrario, la gestión educativa se centra principalmente en la pedagogía, el desarrollo y la aplicación de políticas escolares y el avance de metodologías de enseñanza eficaces.

La administración escolar suele mostrarse reacia a las prácticas innovadoras y funciona dentro de sistemas menos adaptables al cambio. En cambio, la gestión educativa abarca la aplicación de prácticas académicas innovadoras destinadas a mejorar la experiencia de aprendizaje. La distinción entre administración y gestión de la educación es más evidente en este aspecto concreto.



Las observaciones e intervenciones de la administración educativa suelen ser más sencillas, sistematizadas y esquemáticas. Por otro lado, la gestión educativa implica una planificación y unas actividades más complicadas, perturbadoras y abiertas.

En conclusión, puede decirse que las frases administrar y gestionar se utilizan a menudo indistintamente, denotando un mismo concepto. Sin embargo, existe una distinción fundamental entre los actos de administrar y gestionar. El término "administración" se refiere al proceso de organizar y ejecutar estratégicamente actividades con el fin de alcanzar determinados objetivos. Por el contrario, la gestión se refiere a la ejecución práctica de actividades planificadas para alcanzar objetivos predeterminados.

2.2.2.8. IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

Meza (2006) La administración educativa y la gestión educativa desempeñan un papel crucial en las instituciones educativas al dar prioridad a la optimización de los recursos y procesos educativos. Su principal objetivo es alcanzar los objetivos pedagógicos y garantizar el bienestar general de la comunidad educativa, facilitando así la impartición de una educación de calidad.

Si las funciones de administración educativa y gestión educativa no se llevan a cabo eficazmente, la escuela tendrá problemas en varias dimensiones. Por ejemplo, si la administración educativa no asigna eficazmente los recursos, puede producirse una deficiencia en la disponibilidad de suministros o infraestructuras esenciales para la labor educativa. En caso de que la administración educativa no promueva eficazmente prácticas educativas adecuadas, los alumnos pueden experimentar resultados de



aprendizaje subóptimos o insuficientes que no se ajusten a sus necesidades individuales.

Además, en ausencia de una coordinación eficaz entre la administración educativa y la dirección, la escuela puede encontrarse con disputas y obstáculos en su funcionamiento. El resultado potencial de esta situación sería la aparición de discordias y un ambiente escolar perjudicial, lo que en última instancia repercutiría en el progreso educativo y el bienestar general de los niños.

El concepto de administración eficaz en los centros educativos implica la aplicación de un conjunto cohesionado de operaciones eficientes. ¿Cuál es la causa subyacente?

Utilizando un enfoque integrado que abarque varios componentes, como la enseñanza y la contabilidad, es posible mejorar el prestigio de la institución y alcanzar una posición de calidad y liderazgo. En este contexto, es esencial que todos los sectores o departamentos alcancen una eficiencia óptima en todos los aspectos de sus operaciones.

La gestión administrativa se utiliza dentro de las instituciones educativas para explorar y abordar una serie de aspectos esenciales para el desarrollo tanto de la empresa como de sus alumnos.

La posibilidad de aumentar la eficiencia y reducir los gastos en tareas administrativas. Para abordar eficazmente esta cuestión, es vital contar con una plantilla bien coordinada, así como utilizar soluciones que faciliten la automatización de los procesos.



La importancia primordial de la administración en los centros educativos radica en su capacidad para facilitar el éxito del personal docente a la hora de impartir una educación de alta calidad a los alumnos de una forma eficaz y profesional.

La gestión eficaz de los recursos es crucial para que los educadores adquieran las herramientas esenciales necesarias para impartir una enseñanza de alta calidad. La institución tiene capacidad para introducir modificaciones y mejoras en su infraestructura.

En la actualidad, las personas tienen la oportunidad de mejorar y ajustar sus procedimientos administrativos, pasando de sus actuales sistemas de planificación de recursos empresariales (ERP) a alternativas más ágiles y adecuadas.

Para mejorar la eficiencia de la administración escolar, es necesario utilizar un software de gestión que mitigue eficazmente los retrasos y racionalice las tareas.

Normalmente, la asignación de estas tareas corresponde a la dirección general o administrativa de una empresa, institución u organización. Esta obligación puede extenderse a los directores de departamento, si procede.

Esta persona es responsable de garantizar la difusión eficaz de la información a los empleados y de asegurar su cumplimiento de las órdenes sin desviaciones, así como de optimizar el uso de los recursos económicos.

La importancia de la gestión administrativa radica en su función de preparar a una organización de antemano, asegurando su preparación para la acción mediante la consideración de todos los métodos y procesos necesarios para alcanzar sus objetivos y mitigar cualquier impacto negativo o dificultad.



2.2.2.9. FUNCIONES DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Gestiopolis (2021), La administración abarca una serie de procesos que incluyen cuatro funciones principales, la primera de las cuales es la planificación. La función inicial es esencial para proporcionar orientación y facilitar la progresión eficaz de las fases posteriores. La planificación estratégica incluye la formulación de metas, la delineación de objetivos y la identificación de los recursos necesarios y las acciones que deben ejecutarse en un plazo determinado. En este contexto, es posible realizar un examen interno y del entorno utilizando marcos analíticos como "las cinco fuerzas de Porter" o "DAFO". El proceso incluye el establecimiento de los objetivos de la organización, al que sigue la elaboración de un plan de acción que se ajuste a dichos objetivos.

El concepto de organización se refiere a la disposición y estructuración sistemáticas de elementos o componentes de forma coherente y lógica. Se trata de establecer un marco para asignar los recursos humanos y económicos de la empresa con el fin de organizar y hacer avanzar sus operaciones y, en última instancia, alcanzar los objetivos predeterminados. En este contexto, se lleva a cabo la delimitación de las unidades organizativas, la categorización de las tareas en función de los roles laborales y la identificación de los empleados adecuados.

El objeto de estudio es la gestión. Esto implica la aplicación de planes predeterminados, la orientación de los esfuerzos hacia los objetivos establecidos y el uso de técnicas de liderazgo, motivación y comunicación. El proceso incluye la promoción del compromiso de los empleados, el fomento de



una comunicación eficaz en todos los departamentos de la organización y la aplicación de procedimientos de evaluación continua, entre otras muchas estrategias.

El concepto de control es un aspecto fundamental en varias disciplinas académicas. Se refiere a la capacidad de manipular o regular variables con el fin de Esto es la verificación de las tareas diarias para garantizar la alineación con las estrategias planificadas, con el fin de mejorar la toma de decisiones, reorientar ciertas acciones, abordar problemas o evaluar los resultados, entre otros objetivos. La ejecución de este trabajo requiere el uso de la profesionalidad y la apertura en los procedimientos administrativos. La práctica de medir los resultados obtenidos, con el fin de compararlos con los resultados previstos, facilita un proceso de mejora continua.

La capacidad de la empresa para gestionar y sincronizar actividades, así como las múltiples responsabilidades asumidas dentro de su estructura, facilita la prevención de problemas y la consecución de objetivos. La implantación de un sistema de gestión administrativa bien estructurado contribuye a la consecución de resultados positivos para la empresa.

2.2.2.10. CARACTERÍSTICAS DE LA ADMINISTRACIÓN

Spain (2018), dice la tarea de gestión administrativa la ejecuta el gestor administrativo, que asume la responsabilidad de supervisar las actividades operativas de la organización y garantizar la eficacia de la difusión de la información y la asignación de recursos. Aportan un mayor beneficio a la empresa al discernir prácticas obsoletas y formular procedimientos que fomentan el progreso.



El director administrativo suele supervisar a un equipo compuesto por gestores, analistas y jefes de línea. El gestor administrativo y su personal tienen que cumplir una serie de obligaciones. Estas responsabilidades pueden variar en función del área específica o la especialización en la que operan.

- Para mantener la alineación con los resultados deseados, es esencial establecer normas, reglamentos e instrucciones de trabajo.
- Además, es importante que los trabajadores tengan acceso a un entorno de trabajo propicio que fomente la comodidad y facilite el trabajo concentrado e ininterrumpido.
- Es necesario un examen académico y un análisis de diagnóstico continuos.
- Garantizar una supervisión diligente de la ejecución exacta de los presupuestos predeterminados, absteniéndose de sobrepasarlos.
- Garantizar que los empleados ejecutan las funciones y responsabilidades que se les asignan.
- Aplicar medidas preventivas estratégicas para estar alerta ante cualquier situación o problema complejo que pueda surgir.
- Formar a los empleados en las distintas responsabilidades laborales y aspectos clave de la organización.
- Es importante asegurarse de que los directores y propietarios de la empresa estén regularmente informados de los progresos y avances dentro de la organización, al tiempo que se aprovechan estas oportunidades para aportar sugerencias e ideas generales.
- El objetivo es sugerir y formular políticas, normas y procesos.



- El individuo asume responsabilidades de liderazgo para muchos equipos de trabajo.
- El individuo es responsable de supervisar la ejecución del presupuesto de la empresa.
- El objetivo es proponer y, posteriormente, aplicar mejoras en las políticas de gestión de personas.
- El objetivo es gestionar el proceso de retribución de los empleados.
- Desarrollar planes integrales de formación y desarrollo del personal.
- Realizar evaluaciones y análisis periódicos del entorno operativo.
- El objetivo es proponer ideas, proporcionar información y garantizar que el consejo de administración de la empresa esté informado y actualizado.
- La tarea implica la preparación de planes y predicciones de ventas, así como la selección de métodos de venta adecuados.
- La asignación del espacio de trabajo a los trabajadores puede representarse visualmente mediante un diagrama.

2.2.2.11. ADMINISTRACIÓN CORPORATIVA

Orellana (2015), indica que la composición de estas empresas es mayoritariamente empresarial, en contraste con las administraciones formadas por instituciones de base institucional. Las empresas no territoriales o las organizaciones públicas asociativas, como los colegios profesionales o las cámaras oficiales, pueden identificarse como entidades que no poseen una jurisdicción geográfica específica. Estas entidades corporativas se establecen mediante una manifestación de autoridad,



facilitada por la estructura monopolística de su organización, y obtienen ventajas de la afiliación obligatoria de los individuos a los que pretenden unir. Sus objetivos principales abarcan la ayuda mutua, así como la defensa y salvaguarda de sus intereses comunes. En resumen, el Estado facilita la creación de estas empresas, evitando así la necesidad de la acción directa.

2.2.2.12. EDUCACIÓN Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Minedu (2007), dice la educación se considera un derecho fundamental de cada persona y se ve como una institución social que sirve a un propósito comunitario. Su principal objetivo es facilitar la adquisición de información, comprensión científica, competencia tecnológica y otros bienes y principios culturales. El propósito de la educación en Perú es cultivar un sentido de respeto por los derechos humanos, la paz y la democracia entre sus ciudadanos. Además, la educación tiene como objetivo fomentar el desarrollo de habilidades y conocimientos necesarios para las actividades profesionales y de ocio, así como para los avances culturales, científicos y técnicos. Además, la educación busca inculcar un sentido de responsabilidad hacia la preservación del medio ambiente.

La administración pública es un marco complejo caracterizado por límites ambiguos, que abarca las interacciones entre el gobierno de una ciudad y las diversas organizaciones públicas encargadas de desempeñar funciones administrativas y de gestión en nombre del Estado y de otras entidades públicas legalmente reconocidas, tanto a escala regional como local.

Desde una perspectiva académica, la administración pública se encarga de facilitar la interacción entre los ciudadanos y la autoridad política por medio de



funcionarios públicos que atienden con diligencia los intereses colectivos. Ello contrasta con los poderes legislativo y judicial, que cumplen tales objetivos por medios indirectos. La administración pública se considera parte de la ciencia política por su conexión con las personas y su susceptibilidad a la dinámica gubernamental. En consecuencia, se examina convencionalmente en el ámbito de las ciencias sociales como campo de estudio complementario.

La supervisión reguladora primaria de esta materia corre a cargo, en su mayor parte, del poder ejecutivo y de las entidades afiliadas que mantienen una comunicación continua con él. En algunos casos, ciertas divisiones del poder legislativo se incluyen en el concepto de "administración pública", como las empresas estatales. Por el contrario, los otros cuatro poderes del Estado o las entidades estatales afiliadas pueden tener "administración general".

La administración abarca la gama de interacciones con el gobierno municipal, la forma en que la administración pública se relaciona con la población y la dinámica evolutiva de la gobernanza a la que es susceptible.

El concepto incluye a educadores y otras personas empleadas en instituciones educativas públicas, así como a profesionales que trabajan en centros sanitarios estatales, fuerzas del orden, el ejército, el servicio de parques nacionales y el servicio postal. En un sentido más amplio, la administración pública puede describirse como un sector u organismo que obtiene sus recursos del apoyo estatal, ya sea mediante generación o recepción. Existe un desacuerdo sobre la inclusión de los servicios públicos prestados por empresas privadas que tienen licencias estatales. La



definición no incluye los organismos estatales que desempeñan las responsabilidades legislativas o judiciales del Estado.

2.2.2.13. ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA

Andalucía (2021), afirma que la administración, o e-administración, abarca la integración de las tecnologías de la información y la comunicación de dos maneras distintas. En primer lugar, implica la transformación interna de las oficinas tradicionales mediante la sustitución de los procesos basados en papel por procesos electrónicos, con el objetivo último de establecer una oficina sin papel. En segundo lugar, se refiere a la utilización de los medios electrónicos como medio novedoso para relacionarse con los ciudadanos y las empresas, facilitando así las relaciones exteriores. La tecnología ofrece un potencial significativo para mejorar la productividad y racionalizar muchos procedimientos cotidianos en diversos contextos organizativos.

La Comisión Europea de la Unión Europea define la administración electrónica como el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) dentro del sector gubernamental, acompañado de modificaciones organizativas y de la adquisición de nuevas competencias, con el objetivo de mejorar los servicios públicos, los procedimientos democráticos y reforzar el respaldo a las políticas públicas.

El principal instrumento utilizado para facilitar la interacción entre los ciudadanos y la administración ha sido Internet, que sirve de medio de acceso electrónico. Las ventajas, tanto de eficacia como de eficiencia, son lo suficientemente significativas como para que la administración electrónica se haya convertido en un



enfoque político destacado en varios países desarrollados. A menudo se considera el componente con mayor capacidad para influir y revolucionar los procesos de modernización administrativa.

Esto implica, como se afirma en el eGovernment Survival Handbook, el deseo de reducir la burocracia, es decir, de reducirla significativamente, en lugar de aumentar la burocracia basada en Internet.

2.2.2.14. COMUNICACIÓN Y ASERTIVIDAD

Las estrategias de comunicación eficaces son esenciales para garantizar que todas las actividades realizadas en el ámbito escolar se difundan entre los miembros de la comunidad.

En este entorno concreto, la comunicación interpersonal se basa en una serie de ideales distintos. La transparencia se refiere a las intenciones generales y las preferencias comunicativas. Además, esta investigación se adentra en los mecanismos y fundamentos que subyacen a la naturaleza polifacética de la información, explorando las formas en que puede asumir muchas interpretaciones. En este contexto, connota un estado de ser receptivo y responsable.

Argueta (2012), menciona que el papel de la comunicación ha evolucionado más allá de ser sólo una herramienta o método comercial, y ahora ha asumido una función transversal y transformadora dentro de las instituciones.

Las empresas, los usuarios y las partes interesadas en la educación deben abstenerse de ocultar o distorsionar los hechos, en particular sus percepciones genuinas, para reconocer y facilitar las transformaciones necesarias. Adquirir



reputación, confianza y capitalizar las posibilidades de la sociedad sólo puede lograrse mediante este enfoque concreto.

En este contexto, ¿hasta qué punto los administradores, los profesores, los padres y los alumnos practican la verdad en sus acciones cotidianas? Las respuestas pueden variar entre positivas y negativas; no obstante, según la encuesta realizada, la mayoría de las personas practican la deshonestidad, lo que indica una deficiencia en el hábito de la veracidad. Por consiguiente, es esencial que todos los agentes educativos defiendan sistemáticamente el valor de la veracidad en su conducta, tanto dentro de los centros educativos como en contextos sociales más amplios.

2.2.2.15. GESTIÓN POR COMPETENCIA

Castilla (2021), afirma además de la contratación de nuevo personal y la facilitación del desarrollo profesional continuo, los expertos en recursos humanos se encargan de formular planes para fomentar la expansión y mejora de la organización. Este logro es factible gracias al uso de metodologías de gestión basadas en las competencias.

Este enfoque particular de la gestión organizativa pretende garantizar la congruencia entre los talentos y capacidades de los trabajadores y la visión y los objetivos de la empresa. Comienza por determinar el perfil ideal del empleado para un determinado puesto y, a continuación, establecer un proceso de contratación y formación que se ajuste a dicho perfil.

Sin duda, la identificación y potenciación de las habilidades importantes de un empleado es un factor crucial que contribuye al éxito de varias empresas. Este proceso



permite a las organizaciones utilizar eficazmente los talentos de su mano de obra en beneficio general de la empresa.

En este contexto, es importante comprender el concepto de competencia, que se refiere a un conjunto de capacidades, aptitudes y conocimientos que posee un individuo para llevar a cabo eficazmente una determinada actividad o desempeñar un determinado papel.

El concepto de gestión por competencias se ha dilucidado anteriormente, destacando su capacidad para discernir las aptitudes y habilidades requeridas para cada puesto de trabajo. Esto facilita la adopción de un enfoque de gestión novedoso que supervisa de forma holística y eficaz los recursos humanos.

Esta es la razón por la que varios autores sostienen que la noción de competencia surgió como un enfoque novedoso para abordar las necesidades de una organización, con el objetivo de optimizar sus ventajas competitivas a través de sus empleados. Del mismo modo, el modelo de competencias surge como un enfoque de gestión novedoso, con el objetivo principal de garantizar que los individuos asignados a determinadas tareas posean las habilidades y capacidades más adecuadas para esos roles específicos.

La noción de Competencia puede definirse como el atributo fundamental que posee un individuo y que está causalmente vinculado a la ejecución eficaz de las tareas relacionadas con el puesto de trabajo. Las competencias se refieren a determinados comportamientos que los individuos adquieren y desarrollan en mayor medida que otros, aumentando así su eficacia en un contexto determinado. No cabe duda de que



estos principios explican el creciente uso de este enfoque de gestión por parte de varias empresas en sus prácticas de contratación.

El concepto se refiere a la necesidad de considerar las capacidades y competencias de las personas, incluido el personal docente y administrativo, de acuerdo con sus respectivas áreas de especialización. En este contexto, es importante evaluar el posicionamiento de los individuos de manera que se maximice su productividad y satisfacción, mejorando así la eficiencia global de la empresa.

La estructura jerárquica de la empresa se presenta de forma secuencial, tal y como señala Ramírez (1993, p. 215). La estructura jerárquica de la organización puede clasificarse en cinco niveles. En el nivel superior, tenemos al Gerente, seguido por el Subgerente en el segundo nivel. El tercer nivel comprende a los Jefes, mientras que el cuarto está formado por los Subjefes. Por último, el quinto nivel engloba a los Oficinistas, empleados y asistentes.

En el contexto actual, la especialización y la profesionalización son indispensables. La selección de empleados y trabajadores se basa en el mérito y la especialización, lo que garantiza un alto nivel de rendimiento.

2.2.2.16. CARACTERÍSTICAS DE UNA GESTIÓN POR COMPETENCIA

Comprender los componentes clave que definen este modelo de gestión es crucial para tener una comprensión global de los mecanismos operativos de esta técnica.

- La transparencia es un concepto clave que se refiere a la apertura, claridad y accesibilidad de la información o los procesos. Este concepto suele considerarse muy transparente, ya que garantiza que todos los empleados comprendan



claramente los talentos y competencias que la organización espera de ellos. Para lograr este objetivo, es esencial proporcionar una delimitación completa de las funciones y responsabilidades de cada miembro del equipo, garantizando así la claridad y la comprensión de sus respectivas funciones.

- El concepto de justicia. La justicia es un componente crucial dentro de la estrategia de gestión por competencias. Se refiere a la evaluación equitativa de las competencias que posee cada empleado. Sobre la base de las estipulaciones esbozadas en esta directriz, es esencial someter todos los talentos, habilidades y conocimientos a un análisis exhaustivo y a una consideración equitativa. La optimización de las actividades en el sector de los recursos humanos de una empresa se consigue mediante la identificación de las competencias asociadas a la conducta de cada empleado.
- El reconocimiento de las cualidades o logros meritorios. La importancia de esta característica ha ido creciendo, sobre todo en relación con este tipo concreto de gestión, ya que hace especial hincapié en el reconocimiento de la valía individual de cada persona, que viene determinada por los resultados de su trabajo. Se utilizan diversas técnicas para evaluar la cantidad y calidad de las tareas y funciones ejecutadas. De ahí que los colaboradores puedan recibir primas, ascensos u otras formas de incentivos en función de sus méritos individuales.

2.2.2.17. BENEFICIOS DE GESTIÓN POR COMPETENCIA

Content (2020), dice el uso de este modelo en el ámbito de la gestión tiene el potencial de proporcionar varias ventajas al entorno corporativo de su organización.



- Además, es plausible que aumente la dedicación de los trabajadores y minimice los gastos en muchas industrias.
- Aumento de la productividad. Comprender cómo utilizar eficazmente las capacidades únicas de cada colaborador fomenta un sentimiento de realización y satisfacción en su trabajo, por lo que aumenta su dedicación y lealtad a la organización. Las investigaciones han demostrado sistemáticamente que existe una correlación positiva entre la felicidad y el compromiso de los empleados y su rendimiento laboral.
- Mejores resultados. Los objetivos de la empresa son interiorizados por el personal más dedicado, lo que conduce a una alineación colectiva con las ambiciones del equipo. Además, con una comprensión exhaustiva de los objetivos de la organización, resulta factible discernir las competencias y habilidades necesarias para alcanzar dichas metas, lo que facilita la formulación de una estrategia de crecimiento profesional individualizada.
- Mejora del entorno organizativo. Aumentar la eficacia de las habilidades personales de los empleados fomenta un ambiente de trabajo más propicio, reduciendo así los casos de falta de comunicación entre los miembros del equipo. El reconocimiento de los talentos de los profesionales puede mejorar sus capacidades individuales y, por tanto, su rendimiento.
- Menor desgaste de los empleados. Desde un punto de vista práctico, un alto índice de rotación no sólo significa descontento entre los empleados, sino que también genera gastos relacionados con las bajas de empleados y los consiguientes procedimientos de contratación. La retención de empleados puede verse influida



positivamente por el compromiso genuino de una empresa con el bienestar y la felicidad de su plantilla, mejorando así la satisfacción de los empleados y reduciendo los índices de rotación.

- Mejores estrategias de contratación para una mayor eficacia. Al utilizar la gestión por competencias, las organizaciones pueden acceder a información sobre las capacidades específicas requeridas por la empresa, el equipo y los puestos individuales. Al emprender el proceso de adquisición de talentos, resulta factible enumerar los atributos que poseen los posibles candidatos y, posteriormente, evaluarlos en función de las cualidades deseadas por la empresa. Como consecuencia, esto conduce a una identificación más eficiente y rápida del candidato más adecuado. Si desea ampliar sus conocimientos sobre este tema, le recomendamos que lea nuestro artículo sobre la importancia de la cultura organizativa. Este recurso le proporcionará acceso a información que puede mejorar la eficacia de su organización.

2.2.2.18. DIMENSIONES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Planificación

Es un proceso sistemático en el que primero se establece una necesidad, y acto seguido, se desarrolla la mejor manera de enfrentarse a ella, dentro de un marco estratégico que permite identificar las prioridades y determina los principios funcionales.



Coordinación

Esta referido entre distintas administraciones públicas en el mismo Estado u país; que distintas áreas o departamentos actúan de manera integrada.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. CLIMA INSTITUCIONAL

Es el reflejo del trabajo en equipo y el desarrollo de un conjunto de habilidades interpersonales, intrapersonales y emocionales que contribuye en el logro de los planes u objetivos planteados en la organización.

2.3.2. GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Se define como el área de una organización que busca utilizar y aprovechar los recursos disponibles de la manera más eficiente posible.

2.3.3. LIDERAZGO

Es un líder que influye en la administración de la educación, se refiere gestionar una institución educativa de manera transparente en coordinación con los actores educativos. Líder hacia su equipo, quien les indica qué hacer y cómo y cuándo hacerlo. El líder deja muy en claro cuáles son las metas a alcanzar y supervisa de cerca su cumplimiento.



2.3.4. PLANIFICACIÓN

Es el proceso sistemático, continuo y participativo establecido por la Institución, con fundamento en su autonomía administrativa y de gobierno, con el propósito de cumplir con los objetivos propuestos.

2.3.5. COORDINACIÓN

Se refiere a la necesidad de asegurar que las organizaciones –públicas y privadas-, encargadas de la prestación de políticas públicas trabajen de manera conjunta sin generar redundancia ni brechas en la provisión de servicios.



CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

Mi tesis adopta un enfoque cuantitativo para investigar. Un enfoque cuantitativo implica la recolección y análisis de datos numéricos para abordar la pregunta de investigación. Este enfoque permite evaluar relaciones, comparaciones y tendencias estadísticas para llegar a conclusiones objetivas. En mi tesis, utilizo [métodos específicos como encuestas, experimentos, etc.] para recopilar datos cuantitativos y aplico análisis estadístico para interpretar los resultados.

3.2. MÉTODO APLICADO A LA INVESTIGACIÓN

Mi tesis utiliza el método hipotético-deductivo. En el método hipotético-deductivo, se plantea una hipótesis que se somete a prueba mediante observación o experimentación. Dependiendo de si los resultados concuerdan o no con la hipótesis, se acepta o se refuta. Este enfoque permite un razonamiento lógico y estructurado en la investigación.



3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Mi tesis es de tipo básico. Una tesis de tipo básico se centra en generar conocimientos fundamentales sobre un tema, en lugar de buscar aplicaciones prácticas inmediatas. El objetivo es ampliar la comprensión teórica de un campo de estudio.

3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Mi tesis es de nivel descriptivo-correlacional. En este tipo de tesis, primero describo las características, fenómenos o variables de interés (nivel descriptivo). Luego, examino las relaciones entre dichas variables para identificar patrones o correlaciones (nivel correlacional). Este enfoque permite tanto entender las variables individualmente como evaluar cómo interactúan entre sí.

3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Mi tesis es de diseño no experimental y de corte transversal. En mi tesis, utilizo un diseño no experimental para observar y analizar variables sin manipularlas. Además, el estudio es de corte transversal, lo que significa que recojo datos en un solo punto en el tiempo, en lugar de seguir a los participantes a lo largo del tiempo. Este diseño permite describir y analizar las relaciones entre variables en un momento específico.



3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.6.1. POBLACIÓN

La población está conformada por los actores educativos, que las mismas son objetos de estudio en la presente investigación.

Población

Una población se compone de todos los organismos de una especie en particular que viven en un área determinada. Por ejemplo, podríamos decir que una población de humanos vive en la ciudad de Juliaca que pertenece a una institución educativa.

Tabla 2

.Población.

Entidad	Unidades de estudio	Total
I.E.S. San Martín	Directivos	03
I.E.S. San Martín	Coordinadores	14
I.E.S. San Martín	Administrativos	06
Total		23

Fuente: Elaboración propia

3.6.2. MUESTRA

La muestra no probabilística. Según Sampiere, (2010) refiere que “La elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra” (p.176).



Tabla 3.

Muestra.

Entidad	Unidades de estudio	Total
I.E.S. San Martín	Directivos	03
I.E.S. San Martín	Coordinadores	14
I.E.S. San Martín	Administrativos	00
Total		17

Fuente: Elaboración propia

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.7.1. TÉCNICA

La técnica empleada en mi tesis para la recolección de datos es la encuesta. Utilizo la encuesta como técnica de recolección de datos para obtener información directamente de los participantes sobre el tema en cuestión. Las encuestas permiten recoger datos de una forma estandarizada, facilitando el análisis posterior.

3.7.2. INSTRUMENTO

Como instrumento para llevar a cabo estas encuestas, utilizo un cuestionario. Este cuestionario está diseñado para recopilar datos específicos relacionados con mi tema de investigación, y se administra a los participantes para obtener respuestas que luego serán analizadas cuantitativamente o cualitativamente.



3.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

3.8.1. CONFIABILIDAD

En mi tesis, la confiabilidad del instrumento fue evaluada utilizando el coeficiente de alfa Cronbach en una muestra piloto de 30 personas, obteniendo un coeficiente de 0.75. Realicé una prueba piloto con 30 personas para evaluar la confiabilidad de mi cuestionario utilizando el coeficiente de alfa Cronbach. Un resultado de 0.75 indica que el instrumento es altamente confiable, lo cual fortalece la validez de los datos recolectados en la investigación.

3.8.2. VALIDEZ

La validez del instrumento en mi tesis fue establecida mediante el juicio de expertos. Para garantizar la validez del cuestionario utilizado en mi tesis, recurrimos al juicio de expertos en el área de estudio. Ellos evaluaron el instrumento para asegurarse de que las preguntas eran pertinentes y adecuadas para medir lo que se pretendía investigar.

3.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS

El procedimiento de tratamiento de datos en mi tesis se basa en la estadística descriptiva. Utilizo estadística descriptiva para analizar y resumir los datos recopilados en mi tesis. Este enfoque me permite presentar las características generales de la muestra y dar una visión clara y sencilla de las variables en estudio, sin hacer inferencias a poblaciones más grandes.



3.10. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

El diseño de contrastación de hipótesis en mi tesis utiliza el coeficiente de correlación de Pearson. Para contrastar las hipótesis de mi tesis, empleo el coeficiente de correlación de Pearson. Este método estadístico me permite medir el grado y la dirección de la relación entre dos variables cuantitativas, ayudándome a validar o refutar las hipótesis planteadas.



CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS.

El trabajo de investigación al respecto del informe de tesis y proceso de contraste de la hipótesis, asimismo la presentación de tesis de trabajo investigación se enfoca en determinar la correlación entre el clima institucional y la gestión administración. A continuación, se analizará los resultados en base a las teorías desarrolladas y análisis de datos en el proceso de informe de tesis.

Tabla 4.

El clima institucional de la variable de estudio.

Clima institucional	Valoración/Puntaje
Muy bueno	14-20
Bueno	07-13
Regular	00-06

Fuente: Elaboración propia.



Interpretación

En la tabla 4 se observa, que según la valoración y/o puntaje de 14-20 es muy bueno, que representan como muy suficiente, asimismo que según la puntuación de 07-13 es bueno, pues es suficiente, finalmente que según la puntuación de 00-06 que indica regular, que no es suficiente.

Tabla 5.

La gestión administrativa de la variable de estudio.

Gestión administrativa	Valoración/Puntaje
Muy bueno	34-45
Bueno	22-33
Regular	09-21

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

En la tabla 5 se observa, que la valoración y/o puntuación es representado por 34-45 que indica es muy bueno, luego la puntuación de 22-33 es bueno, por último, la valoración de 09-21 es regular; que esto indica la valoración determinante se ubica con el puntaje mayor.



Tabla 6.

La variable de estudio del clima institucional.

Nivel de valoración	f	%
Muy bueno	4	23.5
Bueno	8	47.1
Regular	5	29.4
Total	17	100.0

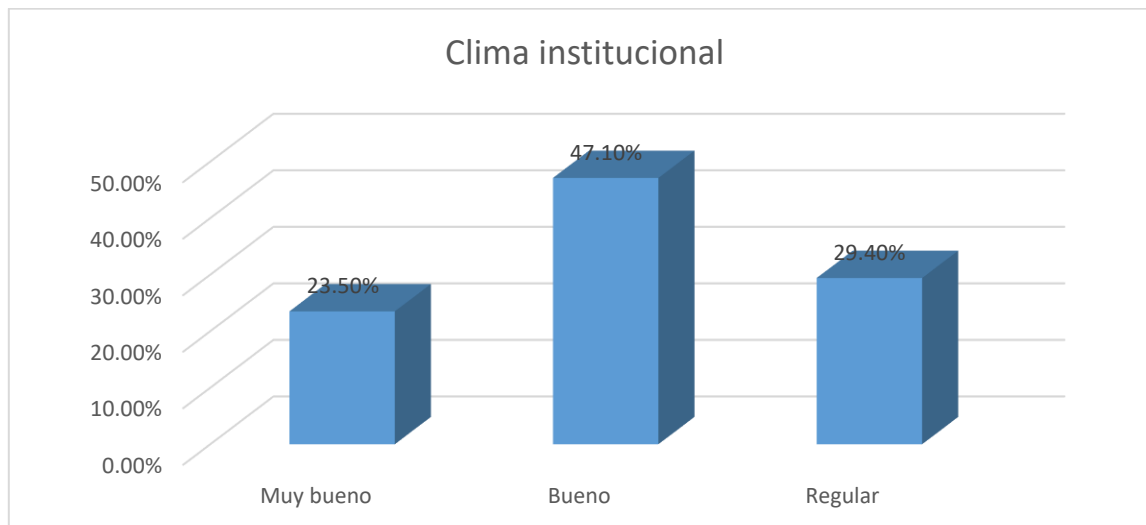
Fuente: elaboración propia.

Interpretación

En la tabla 6 se observa, que la variable clima institucional, en donde el mayor porcentaje es 47.1% tiene un nivel de valoración es bueno al respecto del clima institucional, seguidamente donde un porcentaje menor es 29.4% indica un nivel de valoración es regular al respecto del clima institucional, por último, en donde un porcentaje es menor con un 23.5% de nivel de valoración es muy bueno con respecto al clima institucional. Por lo tanto, las enfermeras los coordinadores y directivos en cuanto al clima institucional se ubican en el nivel de valoración bueno, y no en el nivel de valoración muy bueno, porque, se deduce desde la dimensión de liderazgo y comunicación no son muy asertivos y se podría decir menos empáticos.

Figura 1.

La variable de estudio del clima institucional.



Fuente: Datos de la tabla 6

Interpretación

En la figura 1 según la tabla 6 se observa, que la variable clima institucional, en donde el mayor porcentaje es 47.1% tiene un nivel de valoración es bueno al respecto del clima institucional, seguidamente donde un porcentaje menor es 29.4% indica un nivel de valoración es regular al respecto del clima institucional, por último, en donde un porcentaje es menor con un 23.5% de nivel de valoración es muy bueno con respecto al clima institucional. Por lo tanto, las enfermeras los coordinadores y directivos en cuanto al clima institucional se ubican en el nivel de valoración bueno, y no en el nivel de valoración muy bueno, porque, se deduce desde la dimensión de liderazgo y comunicación no son muy asertivos y se podría decir menos empáticos



Tabla 7.

La variable de estudio de gestión administrativa.

Nivel de valoración	f	%
Muy bueno	3	17.6
Bueno	8	47.1
Regular	6	35.3
Total	17	100.0

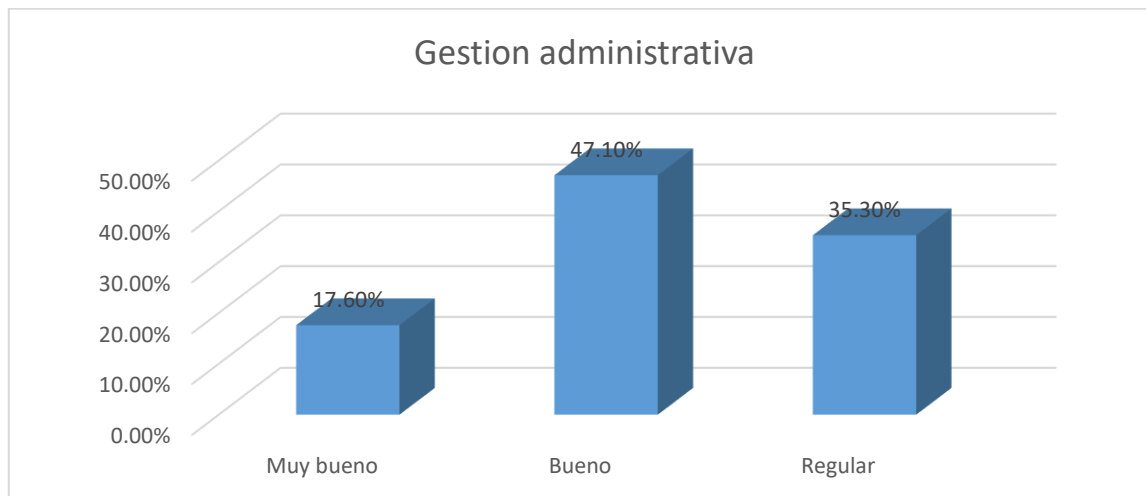
Fuente: elaboración propia.

Interpretación

En la tabla 7 muestra, que el nivel de valoración de gestión administrativa, en donde el mayor porcentaje es 47.1% que esto indica presenta la existencia de gestión administrativa que es bueno, seguidamente con un porcentaje 35.3% que afirma con un nivel de valoración regular con respecto a la gestión administrativa, por último, con el porcentaje 17.6% que esto indica el nivel de valoración es muy bueno con respecto de gestión administrativa. Por lo tanto, el nivel de valoración predominante es bueno con respecto a la gestión administrativa desde la dimensión de planificación y coordinación, entonces, en este último según el porcentaje indicado se deduce que no son asertivos con respecto a la gestión administrativa.

Figura 2.

La variable de estudio de gestión administrativa.



Fuente: Datos de la tabla 7

Interpretación

En la figura 2 conforme de la tabla 7 muestra, que el nivel de valoración de gestión administrativa, en donde el mayor porcentaje es 47.1% que esto indica presenta la existencia de gestión administrativa que es bueno, seguidamente con un porcentaje 35.3% que afirma con un nivel de valoración regular con respecto a la gestión administrativa, por último, con el porcentaje 17.6% que esto indica el nivel de valoración es muy bueno con respecto de gestión administrativa. Por lo tanto, el nivel de valoración predominante es bueno con respecto a la gestión administrativa desde la dimensión de planificación y coordinación, entonces, en este último según el porcentaje indicado se deduce que no son asertivos con respecto a la gestión administrativa.



Tabla 8.

Relación del clima institucional y gestión administrativa.

Rho de Spearman	coeficiente de correlación	0,769
	Sig. (bilateral)	0 ,000
	N	17

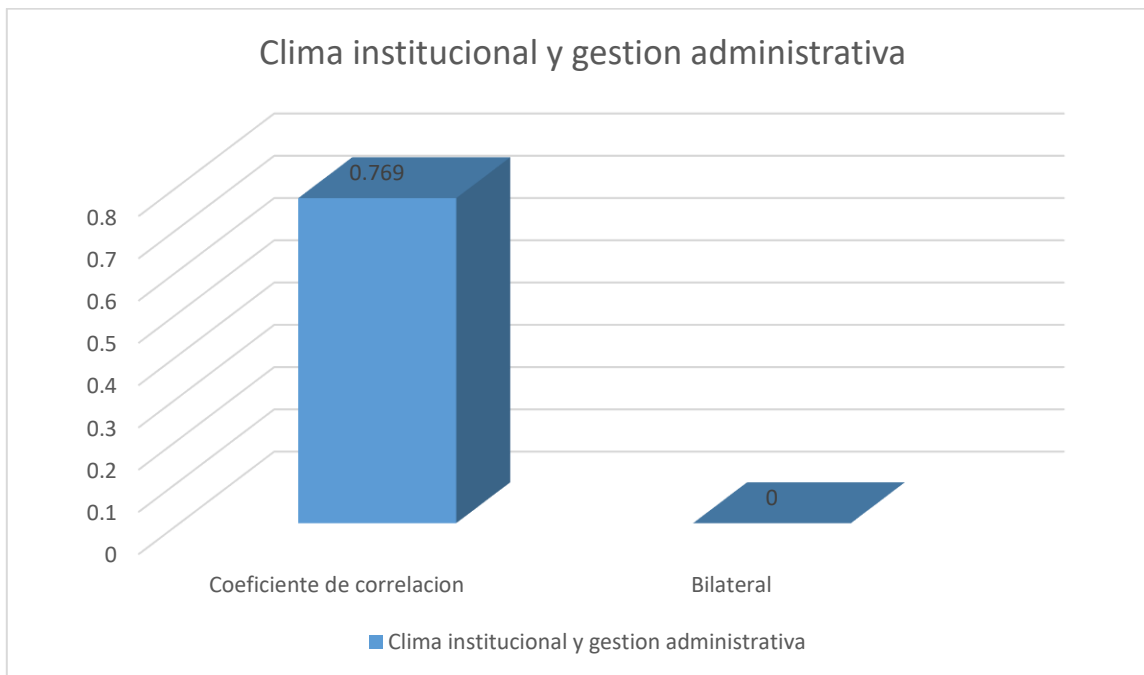
Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En la tabla 8 se muestra la relación entre el clima institucional y gestión administrativa, donde el Rho Spearman es 0,769 y el valor de p es 0,000 menos que 0,05, lo que indica una correlación positiva significativa. Por lo tanto, se puede concluir que clima institucional se relacionan positivamente con la gestión administrativa.

Figura 3.

Relación del clima institucional y gestión administrativa.



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

En la figura 3 según la tabla 8 se muestra la relación entre el clima institucional y gestión administrativa, donde el Rho Spearman es 0,769 y el valor de p es 0,000 menos que 0,05, lo que indica una correlación positiva significativa. Por lo tanto, se puede concluir que clima institucional se relacionan positivamente con la gestión administrativa.



CONCLUSIONES

PRIMERA: La se ha determinado la correlación entre las variables de estudio del clima institucional y gestión administrativa; que según los resultados a través del Rho Spearman de 0.769 y el valor de p es 0.000 menos que 0.05; que indica una correlación positiva significativa.

SEGUNDA: El clima institucional desde la dimensión del liderazgo se relaciona con la gestión administrativa con una correlación significativa.

TERCERA: La relación entre las variables de estudio del clima institucional y gestión administrativa desde la dimensión de la comunicación tienen una relación positiva significativa.

CUARTA: Se ha determinado la correlación entre las variables del clima institución y gestión institucional con una correlación positiva significativa.



SUGERENCIAS

PRIMERA: Se sugiere según los resultados alcanzados se desarrolle las charlas y talleres de mejora sobre el clima institucional y gestión administrativa desde la dimensión del liderazgo y comunicación.

SEGUNDA: Se sugiere conforme los resultados alcanzados se desarrollen las charlas de mejora sobre el clima institucional y gestión administrativa.

TERCERA: Se sugiere conforme a los resultados alcanzados se desarrolle talleres de sensibilización al respecto del clima institucional y la gestión administrativa.

CUARTA: Se sugiere se priorice los talleres de mejora y concientización de acuerdo a los resultados alcanzados sobre el clima institucional y gestión administrativa.



REFERENCIAS

- Alvarado, O. (2005). Gestión de Proyectos Educativos. Lima-Perú: UNMSM . Lima.
- Andalucia, J. (2021). Administración electrónica. Obtenido de <https://ws024.juntadeandalucia.es/ae/adminelec/areatecnica/portafirmas>
- Argueta, L. (2012). La falta de la comunicacion asertiva.
- Azañero. (2013). Tesis " La inseguridad jurídica como consecuencia de la nueva Ley de la Carrera Pública Magisterial N° 29062."
- Campos, J. (2007). clima de institucional . Mundo Nuevo.
- Carriego, C. (2007). Gestión Institucional. Caracas: Corripio C por A.
- Castilla, G. (2021). Gestion por competencia. Obtenido de <https://www.grupocastilla.es/gestion-por-competencias-como-alinear-trabajadores-y-estrategia/#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20por%20competencias%20es%20la%20t%C3%A9cnica%20de%20Recursos%20Humanos,de%20forma%20cuantificable%20y%20medible.>
- Centeno, E. (2015). Clima institucional. Venus.
- Chambilla, J. (2022). Tesis "Impacto del clima organizacional en el desempeño docente durante la pandemia de Covid-19 en la EAP de Educación de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Puno, 2020" .



Chivenato, I. (1999). Introducción a la teoría general de la administración. Colombia:

Mc Graw Hill.

Chivenato, I. (2004). Gestión del talento humano. Colombia: Mc Graw Hill.

Content, R. (2020). Modelo de gestión por competencia. Obtenido de

[https://rockcontent.com/es/blog/gestion-por-](https://rockcontent.com/es/blog/gestion-por-competencias/#:~:text=%C2%BFCu%C3%A1les%20son%20los%20beneficios%20del,disminuir%20costos%20en%20diferentes%20sectores.)

[competencias/#:~:text=%C2%BFCu%C3%A1les%20son%20los%20beneficios%20del,disminuir%20costos%20en%20diferentes%20sectores.](https://rockcontent.com/es/blog/gestion-por-competencias/#:~:text=%C2%BFCu%C3%A1les%20son%20los%20beneficios%20del,disminuir%20costos%20en%20diferentes%20sectores.)

Cruz. (2015). Tesis "El proyecto educativo institucional y la gestión administrativa en las instituciones educativas públicas de educación primaria del distrito de Huaral-2014".

Cutipa. (2022). Tesis "El impacto del clima organizacional en el desempeño docente de las instituciones educativas públicas de nivel primario de la ciudad de Lampa en el año 2018".

Delgado. (2022). "Práctica directiva y percepción de los docentes sobre el desempeño de los directores en la zona escolar 19".

Garcia, M. (2009). Tesis "La gestión escolar como medio para lograr la calidad en las instituciones públicas de educación primaria en Enseñada, Baja California".

Gestiopolis. (2021). Etapas de proceso administrativo. Obtenido de

[https://www.gestiopolis.com/etapas-del-proceso-](https://www.gestiopolis.com/etapas-del-proceso-administrativo/#:~:text=Planeaci%C3%B3n%20organizaci%C3%B3n%2C)

[administrativo/#:~:text=Planeaci%C3%B3n%20organizaci%C3%B3n%2C](https://www.gestiopolis.com/etapas-del-proceso-administrativo/#:~:text=Planeaci%C3%B3n%20organizaci%C3%B3n%2C)



%20direcci%C3%B3n%20y%20control%2C%20las%20cuatro%20etapas%20del,uso%20eficiente%20de%20sus%20recursos.

Gonzales, E. (2004). Clima laboral. Nueva Alianza.

Herrera, L. (2019). Tesis "Una propuesta de gestión por resultados para mejorar la administración escolar en la institución educativa N° 0094, Tarapoto - San Martín". .

Huacani. (2022). Tesis "una propuesta didáctica para el desarrollo de materiales de aprendizaje".

Huanca. (2015). Tesis "El impacto de la capacidad de liderazgo y el nivel de gestión de los directores en el aprendizaje significativo de los estudiantes de las IES de Menores del ámbito de la Ugel San Román en el año 2014".

Lucas. (2019). El clima Organizacional.

<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>.

Mamani. (2022). Tesis "El impacto del liderazgo transformacional de los directores escolares en el desempeño docente de las instituciones educativas estatales de secundaria del distrito de Sicuani en el año 2019" .

Mejía. (2021). Liderazgo y gestión escolar. Moshera.

Minedu. (2007). Ley general de educación. Santillana.

MINEDU. (2015). Compromiso de Gestión Escolar.



MINEDU. (2022). Buenas practicas e innovacion educativa. Obtenido de <https://observatorio.minedu.gob.pe/almacenamiento/2023/03/guia-gestion-escolar.pdf>.

Minedu, R. (2021). Formacion docente.

<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/6808/La%20formaci%C3%B3n%20docente%20en%20servicio%20en%20el%20Per%C3%BA%20proceso%20de%20dise%C3%B1o%20de%20pol%C3%ADticas%20y%20generaci%C3%B3n%20de%20evidencias.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Molero. (2017). "Proyecto educativo institucional y gestión educativa de las instituciones educativas de la Red 10 de la Ugel 03, Lima 2016".

Monroy. (2022). Tesis "El Impacto del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Docentes durante la Pandemia de COVID-19 en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del Distrito de José Domingo Choquehuanca - 2020".

Orellana, R. (2015). Reestructuración administrativa. Saieciano.

Pacheco. (2012). Administración educativa. Intelectum.

Page, M. (2018). Liderazgo organizacional.

<https://www.michaelpage.es/advice/empresas>.

Palacios, G. H. (1997). El Proyecto Educativo Institucional. Lima: Educa.

Patiño. (2015). Tesis "El proyecto educativo institucional y el desarrollo administrativo de pedagógico Marquez Braga".



Portilla, T. (1995). *Gestión Estratégica*. Lima: Mantaro.

Quispe, E. (2022). Tesis "El impacto del liderazgo educativo en las relaciones docentes en las instituciones educativas integradas de la provincia de Espinar en la región Cusco, 2018" .

Quispe, R. (2014). *clima organizacional*. Fonceca.

Ramirez. (1993). *Gestión* . Mercurio.

Ramirez Cardona, C. (1993). *Fundamentos de Administración*. Colombia: Lito Camargo Ltda.

Rojas. (2013). *Gestión educativa y desempeño docente de la Institución Educativa Innova School*.

Sampieri, H. (2014). *Metodología de la investigación*.

Spain, U. (2018). *Características de la administración* . Obtenido de <https://www.up-spain.com/blog/caracteristicas-administracion-empresas/>

Torres. (2016). *Gestión Educativa*. Mirlo.

Valerio. (2017). *Proyecto Educativo Institucional y los aprendizajes significativos* .

Yabar. (2013). Tesis *La gestión educativa y su correlación con la práctica docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima cercado*.



Yupanqui, E. (2022). Tesis "Desarrollo del Capital Humano y su Impacto en la Calidad Educativa de las Instituciones Educativas Públicas de Nivel Primario de la Provincia de Espinar - Cusco, 2021".



ANEXOS

- Matriz de consistencia
- Ficha de encuesta
- Validación de instrumento



Anexo N° 01: Matriz de consistencia de la tesis

TÍTULO: CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE SAN MARTIN DE JULIACA-2023

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Qué relación existe entre el clima institucional con la gestión administrativa de la Institución Educativa Secundaria de San Martín de Juliaca -2023?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS: a) ¿Qué relación existe entre el liderazgo con la gestión administrativa de la Institución Educativa Secundaria de San Martín? b) ¿Qué relación existe entre la comunicación con la gestión administrativa de la Institución Educativa Secundaria de San Martín?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación que existe entre el clima institucional con la gestión administrativa de la Institución Educativa Secundaria de San Martín de Juliaca - 2023</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: a) ¿Qué relación existe entre el liderazgo con la gestión administrativa de la Institución Educativa Secundaria de San Martín? b) ¿Qué relación existe entre la comunicación con la gestión administrativa de la Institución Educativa Secundaria de San Martín?</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: Existe una relación positiva directa entre el clima institucional con la gestión administrativa de la Institución Educativa Secundaria de San Martín de Juliaca - 2023</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: a) Existe relación significativa entre el liderazgo con la gestión administrativa de la Institución Educativa Secundaria de San Martín. b) Existe relación significativa la comunicación con la gestión administrativa de la Institución Educativa Secundaria de San Martín.</p>	<p>V X: Clima institucional</p> <p>V Y: Gestión administrativa</p>	<p>PARADIGMA DE INVESTIGACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Paradigma cuantitativo <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Descriptiva correlacional <p>UNIDAD EN ESTUDIO:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Gestión administrativa. <p>TÉCNICAS A UTILIZAR:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Encuesta <p>INSTRUMENTOS A UTILIZAR:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Ficha de encuesta



Anexo N° 02

Ficha de encuesta

I. Datos informativos:

1.1. **Institución:** Institución Educativa Secundaria

II. **Unidades de estudios:** Clima Institucional

III. **Escala de valoración:** Siempre (3) Casi siempre (2) A veces (1)

N°	Preguntas	S	CS	AV
		3	2	1
1	El clima institucional es favorable entre los directivos y docentes.			
2	Es favorable el comportamiento de los docentes y directivos en la institución educativa.			
3	En la institución educativa el clima laboral es favorable.			
4	El clima laboral es desfavorable para la mejora de la institución educativa.			
5	La eficacia y la aplicación de los acuerdos de convivencia mejora el clima institucional.			
6	La actitud adecuada de los docentes y directivos mejora el clima institucional.			
7	El acuerdo de convivencia mejora la actitud de los docentes y directivos.			
8	La actitud favorable de los docentes mejora el clima institucional.			
9	El ambiente favorable en una institución educativa es determinante para el logro de objetivos.			
10	Los actores de la educación determinan con una actitud adecuada el clima laboral.			

Fuente: Elaboración del investigador.

Anexo N° 03

Ficha de encuesta



- I. **Datos informativos:**
- 1.1. **Institución:** Institución Educativa Secundaria
- II. **Unidades de estudios:** Gestión administrativa
- III. **Escala de valoración:** Siempre (3) Casi siempre(2) A veces (1)

N°	Preguntas	S	CS	AV
		3	2	1
11	La eficacia de la gestión administrativa es adecuada en la institución educativa.			
22	Logros de calidad educativa en la Institución Educativa es deficiente.			
13	La gestión administrativa es adecuada en la institución educativa.			
14	La calidad educativa es buena en la Institución Educativa.			
15	Las metas educativas se han logrado a través de un buen clima laboral.			
16	La gestión administrativa es adecuada cuando los actores educativos se comportan bien.			
17	La calidad de servicio educativo es eficiente en la Institución Educativa.			
18	Los objetivos y metas educativas se han logrado en los últimos tres años con un clima institucional buena.			
19	En la gestión administrativa el comportamiento es adecuado por la relación solidaria de los actores educativos.			
20	La calidad de servicios educativos en la Institución Educativa es eficaz.			

Fuente: Elaboración del investigador.

FICHA DE VALIDACIÓN (JUICIO DE EXPERTOS)

Apellidos y Nombres del Evaluador: EDWIN FLORES CASTILLON

Grado académico: DOCTOR EN EDUCACIÓN

Título de la investigación:



CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE SAN MARTIN DE JULIACA-2023

Autor (a):

Criterios de evaluación								
N° Ítem	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis		Pertinencia con la variable y dimensiones		Pertinencia con la dimensión/indicadores		Pertinencia con la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado
01	X		X		X		X	
02	X		X		X		X	
03	X		X		X		X	
04	X		X		X		X	
05	X		X		X		X	
06	X		X		X		X	
07	X		X		X		X	
08	X		X		X		X	
09	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	

EVALUACIÓN : No válido, Mejorar () Válido, Aplicar (x)
NOTA : La validez exige el cumplimiento del 100%
FECHA : 26/01/2023

.....
Dr. EDWIN FLORES CASTILLON
DOCTOR EN EDUCACIÓN
FIRMA DEL EXPERTO



FICHA DE VALIDACIÓN (JUICIO DE EXPERTOS)

Apellidos y Nombres del Evaluador: HILARIO CONDORI MAMANI

Grado académico: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

Título de la investigación:

CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE SAN MARTIN DE JULIACA - 2023

Autor (a):

Criterios de evaluación								
N° Ítem	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis		Pertinencia con la variable y dimensiones		Pertinencia con la dimensión/indicadores		Pertinencia con la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado
01	X		X		X		X	
02	X		X		X		X	
03	X		X		X		X	
04	X		X		X		X	
05	X		X		X		X	
06	X		X		X		X	
07	X		X		X		X	
08	X		X		X		X	
09	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	

EVALUACIÓN : No válido, Mejorar () Válido, Aplicar (x)

NOTA : La validez exige el cumplimiento del 100%

FECHA : 26/01/2023

Dr. Hilario Condori Mamani
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN
FIRMA DEL EXPERTO



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital [X]

Fecha de entrega: 25-07-2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: RENE YONATON MACEDO CARI

Dirección: Jr. PANAMA # 145 BARRIO INDEPENDENCIA - AZÁNGARO

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 41881144

Teléfono: 918 55 0004 email: renemacedo33@gmail.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: MAGISTER EN EDUCACIÓN

Asesor: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación [] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [] Trabajo Académico []

Título: CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE SAN MARTIN DE JULIACA - 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA

¿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 Título 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

25 - 07 - 2024

Fecha