



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



**CLIMA LABORAL EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA
DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA
DE FERMIN TONGUIS DE PALPA DE ICA, 2022**

TESIS PRESENTADA POR:
LIZARDO WEDER ALVAREZ CHAMBI
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ

2023



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

CLIMA LABORAL EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA
DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA
DE FERMIN TONGUIS DE PALPA DE ICA, 2022

TESIS PRESENTADA POR:

LIZARDO WEDER ALVAREZ CHAMBI

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO:



Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

MIEMBRO DEL JURADO :



Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

MIEMBRO DEL JURADO :



Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA.

ASESOR DE TESIS :



Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 276-2023-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 09 de noviembre del 2023

VISTOS:

El expediente N° 2023-010030, presentado por el (la) Bachiller **ALVAREZ CHAMBI LIZARDO WEDER**, con número de DNI. **02543114**, asignado (a) con código de matrícula **1810100071**, 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 Sicuani.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **ALVAREZ CHAMBI LIZARDO WEDER**, con número de DNI. **02543114**, asignado (a) con código de matrícula **1810100071**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **CLIMA LABORAL EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE FERMIN TONGUIS DE PALPA DE ICA, 2022** 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 01 de setiembre 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 Magister/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 LABORAL EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE FERMIN TONGUIS DE PALPA DE ICA, 2022** Elaborado por el (la) Bachiller **ALVAREZ CHAMBI LIZARDO WEDER**. Integrado por los siguientes docentes:

- Presidente del Jurado : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- Miembro del Jurado : Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
- Miembro del Jurado : Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
- Asesor de Tesis : Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

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

- Fecha : **Jueves, 16 de noviembre del 2023**
- Hora : **09:00 a.m.**
- Modalidad : **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 anterior a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

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

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Leopoldo Venceslao Condit Cusi
DIRECTOR (*)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Dr. Percy Gozaló Puma Puma
SECRETARIO ACADÉMICO

Oficina EPG (01)
Hermana (02)
Ciego (03)
Sicuan (04)
Mamani (05)
Escuela de Posgrado (06)
LW00NAMA



UNIVERSIDAD ANDINA

"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCION DIRECTORAL N° 441-2023-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 20 de Junio del 2023.

VISTOS:

El expediente N° 003612, de fecha 04 de Mayo de 2023, presentado por el (la) Bach. **LIZARDO WEDER ALVAREZ CHAMBI** con DNI N° **02543114**, código de matrícula **1810100071**, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **CLIMA LABORAL EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE FERMIN TONGUIS DE PALPA DE ICA, 2022** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32** para optar el grado de **MAGISTER** mención en: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCACIÓN** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de la Sede de Sicuani.

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° 0153-2023-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 21 de abril del 2023, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
Primer Miembro	: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Segundo Miembro	: Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Asesor	: Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

Que, con registro N° 003522, de fecha 02 de junio del 2023, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **CLIMA LABORAL EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE FERMIN TONGUIS DE PALPA DE ICA, 2022** presentado por el (la) Bach. **LIZARDO WEDER ALVAREZ CHAMBI**, cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación concuentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

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

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **CLIMA LABORAL EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE FERMIN TONGUIS DE PALPA DE ICA, 2022** presentado por el (la) Bach. **LIZARDO WEDER ALVAREZ CHAMBI**, 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



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Leopoldo Villacrespo González Corti
DIRECTOR (R)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA
SECRETARIO ACADÉMICO

U:\CARLOS\001
ARCHIVO EPG-2023\011
INTER-SIGAO-010
UANCVC



CLIMA LABORAL EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE FERMIN TONGUIS DE PALPA DE ICA, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	6%
2	www.unacc.com Fuente de Internet	1%
3	www.theibfr.com Fuente de Internet	1%
4	www.gerencia.cl Fuente de Internet	1%
5	www.slideshare.net Fuente de Internet	1%
6	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
7	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Corporación Universitaria Iberoamericana	1%



Metadatos Complementarios

Título de la tesis	
CLIMA LABORAL EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE FERMIN TONGUIS DE PALPA DE ICA, 2022	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	LIZARDO WEDER ALVAREZ CHAMBI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02543114
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0001-1546-468X
Datos del jurado	
Asesor de tesis	
Nombres y apellidos	FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01233951
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-9639-3926
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6809-0650
Primer Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29309750
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0224-8651
Segundo Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8237-5735
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Ica Provincia: Palpa Distrito: Palpa GPS Coordenadas -14.53384732819427, -75.18505180920677, https://maps.app.goo.gl/NWPgYNmsnFFRLxQV8
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Enero 2022 - diciembre 2023
URL de disciplinas OCDE	Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01
https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01



INVESTIGACIÓN Y GESTIÓN DE LA CALIDAD ESCOLAR
D^{ra}. Segundo Ortiz Cansaya
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - IPEI



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo Lizardo Weder Alvarez Chambi, identificado con DNI Nro. 02573334 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 laboral en la Gestión Administrativa de la Institución Educativa Secundaria de Fermín Tengui de Palpa de Ica, 2022"

Asesorado por: Dr. Fredy Toribio Chalko Vargas

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 12 de Abril del 2024

[Handwritten signature of the advisor]

FIRMA (ASESOR)

Dr. Fredy Toribio Chalko Vargas

[Handwritten signature of the student]

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

Mi agradecimiento a la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca, por su apoyo incondicional en el desarrollo de la tesis.

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

ABSTRACT X

INTRODUCCIÓN 1

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA..... 5

1.2. FORMULACIÓN DE PROBLEMA 6

 1.2.1. PROBLEMA GENERAL..... 6

 1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS 6

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN..... 6

CAPITULO II

OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL..... 8

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 8

CAPITULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN..... 9

 3.1.1. INTERNACIONAL..... 9

 3.1.2. NACIONAL 13

 3.1.3. LOCAL 15

3.2. MARCO TEÓRICO 18

 3.2.1. *el ambiente de trabajo* 18

 3.2.1.1. CONCEPTO 18



- 3.2.1.2. CLIMA ORGANIZACIONAL..... 19
- 3.2.1.3. ACTITUD DE LOS DOCENTES 21
- 3.2.1.4. ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL ambiente de trabajo 22
- 3.2.1.5. IMPORTANCIA DEL ambiente de trabajo 24
- 3.2.1.6. CLAVES PARA GENERAR EL ambiente de trabajo 25
- 3.2.1.7. COMPROMISO ORGANIZACIONAL 28
- 3.2.1.8. COMPORTAMIENTO ADECUADO..... 29
- 3.2.1.9. DIMENSIONES DEL ambiente de trabajo 31
- 3.2.2. *GESTIÓN ADMINISTRATIVA*..... 34
 - 3.2.2.1. CONCEPTO 34
 - 3.2.2.2. GESTIÓN INSTITUCIONAL 35
 - 3.2.2.3. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL 36
 - 3.2.2.4. PLANIFICACIÓN EDUCATIVA..... 37
 - 3.2.2.5. PROPUESTA DE GESTIÓN 39
 - 3.2.2.6. PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL 40
 - 3.2.2.7. PRINCIPIOS DE ADMINISTRACIÓN 41
 - 3.2.2.8. DIMENSIONES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA 44
- 3.3. MARCO CONCEPTUAL..... 46
 - 3.3.1. *AMBIENTE DE TRABAJO* 46
 - 3.3.2. *GESTIÓN ADMINISTRATIVA*..... 47
 - 3.3.3. *GESTIÓN PEDAGÓGICA*..... 48
 - 3.3.4. *GESTIÓN INSTITUCIONAL* 49
 - 3.3.5. *GESTIÓN*..... 50
 - 3.3.6. *RESPONSABILIDAD*..... 51
 - 3.3.7. *LIDERAZGO* 52
 - 3.3.8. *MOTIVACIÓN* 53
 - 3.3.9. *PLANIFICACIÓN* 54

CAPITULO IV

HIPÓTESIS

- 4.1. HIPÓTESIS GENERAL 56
- 4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS..... 56
- 4.3. VARIABLES 56



4.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES 56

CAPITULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN..... 58

5.2. MÉTODO APLICADO A LA INVESTIGACIÓN..... 58

5.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN 59

5.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN 61

5.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN..... 62

5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA..... 63

 5.6.1. POBLACIÓN..... 63

 5.6.2. MUESTRA 64

5.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS 65

 5.7.1. TÉCNICA 65

 5.7.2. INSTRUMENTO..... 65

5.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO 66

 5.8.1. CONFIABILIDAD 66

 5.8.2. VALIDEZ..... 67

5.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS..... 67

5.10. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS 69

CAPITULO VI

RESULTADOS

6.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS 70

6.2. DISCUSIÓN Y RESULTADOS 71

 6.2.1. ambiente de trabajo 71

 6.2.2. VARIABLE DEL ambiente de trabajo..... 97

 6.2.3. GESTIÓN ADMINISTRATIVA..... 101

 6.2.4. VARIABLE DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA 121

 6.2.5. VARIABLE BIDIMENSIONAL DEL el ambiente de trabajo en la
 administración y gestión de recursos humanos 125



6.3. PREDOMINIO DEL EL AMBIENTE DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARÍA DE "FERMIN TONGUIS" DE PALPA DE ICA, 2022.....	128
CONCLUSIONES	131
RECOMENDACIONES	133
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	138



ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	56
TABLA 2. POBLACIÓN.....	64
TABLA 3. MUESTRA	65
TABLA 4. AMBIENTE DE TRABAJO	71
TABLA 5. AMBIENTE DE TRABAJO	73
TABLA 6. AMBIENTE DE TRABAJO	76
TABLA 7. AMBIENTE DE TRABAJO	78
TABLA 8. AMBIENTE DE TRABAJO	81
TABLA 9. AMBIENTE DE TRABAJO	83
TABLA 10. AMBIENTE DE TRABAJO	86
TABLA 11. AMBIENTE DE TRABAJO	88
TABLA 12. AMBIENTE DE TRABAJO	91
TABLA 13. AMBIENTE DE TRABAJO	94
TABLA 14. VARIABLE DEL AMBIENTE DE TRABAJO.....	97
TABLA 15. GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	101
TABLA 16. GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	103
TABLA 17. GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	105
TABLA 18. GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	107
TABLA 19. GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	109
TABLA 20. GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	111
TABLA 21. GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	113
TABLA 22. GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	115
TABLA 23. GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	117
TABLA 24. GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	119
TABLA 25. VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	121
TABLA 26. VARIABLE BIDIMENSIONAL DEL CLIMA.....	125
TABLA 27. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	141



ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. AMBIENTE DE TRABAJO..... 72

FIGURA 2. AMBIENTE DE TRABAJO..... 75

FIGURA 3. AMBIENTE DE TRABAJO..... 77

FIGURA 4. AMBIENTE DE TRABAJO..... 80

FIGURA 5. AMBIENTE DE TRABAJO..... 82

FIGURA 6. AMBIENTE DE TRABAJO..... 85

FIGURA 7. AMBIENTE DE TRABAJO..... 87

FIGURA 8. AMBIENTE DE TRABAJO..... 90

FIGURA 9. AMBIENTE DE TRABAJO..... 93

FIGURA 10. AMBIENTE DE TRABAJO..... 96

FIGURA 11. VARIABLE DEL AMBIENTE DE TRABAJO..... 99

FIGURA 12. GESTIÓN ADMINISTRATIVA..... 102

FIGURA 13. GESTIÓN ADMINISTRATIVA..... 104

FIGURA 14. GESTIÓN ADMINISTRATIVA..... 106

FIGURA 15. GESTIÓN ADMINISTRATIVA..... 108

FIGURA 16. GESTIÓN ADMINISTRATIVA..... 110

FIGURA 17. GESTIÓN ADMINISTRATIVA..... 112

FIGURA 18. GESTIÓN ADMINISTRATIVA..... 114

FIGURA 19. GESTIÓN ADMINISTRATIVA..... 116

FIGURA 20. GESTIÓN ADMINISTRATIVA..... 118

FIGURA 21. GESTIÓN ADMINISTRATIVA..... 120

FIGURA 22. VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA 123

FIGURA 23. VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA 127



RESUMEN

El objetivo de este estudio es determinar el predominio de la variable investigada. El objetivo del estudio es determinar cómo influye el lugar de trabajo en el manejo de la entidad. Dado que sus resultados contribuyen al conocimiento científico teórico, el enfoque es no experimental y de tipo fundamental; es descriptivo y presupone una delineación descriptivo-explicativo. Para medir la variable el ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos se utilizó el formulario de encuesta. Consta de veinte (20) preguntas y mide las dimensiones: comunicación, empatía, planificación y evaluación. La población y la muestra están constituidas por profesores y alumnos. La selección del tamaño de la muestra se realizó de manera intencional y no probabilística. Según los resultados, el 53% de los encuestados está de acuerdo en que el entorno de trabajo tiene un impacto muy positivo en el manejo de la entidad en términos de comunicación y empatía.

Palabras claves: administrativa, clima, laboral, gestión, comunicación, empatía, planificación y evaluación.



ABSTRACT

The goal of this study is to ascertain the influence of the investigated variable. The goal of the study is to ascertain how the workplace affects administrative administration. Because its findings add to theoretical scientific knowledge, the approach is non-experimental and of the fundamental kind; it is descriptive and presupposes a descriptive-explanatory design. The survey form was used to measure the work climate variable in administrative management. It consists of twenty (20) questions and measures the dimensions: communication, empathy, planning, and evaluation. The population and sample are made up of teachers and students. The size of the sample was purposefully and non-probabilistically chosen. According to the results, 53% of respondents agree that the work environment has a very positive impact on administrative management in terms of communication and empathy.

Key words: administrative, climate, work, management, communication, empathy, planning and evaluation.



INTRODUCCIÓN

El sistema educativo básico regular tiene sus raíces en la educación comunitaria que se lleva a cabo en la Dirección Regional de Ica y las Unidades de Gestión Educativa Local, así como en las Instituciones Educativas. En este contexto, el propósito de la educación es lograr los perfiles de egreso establecidos por el currículo nacional. Se prioriza la atención de acuerdo a las necesidades y características de los estudiantes.

El Currículo Nacional de Educación Básica se define como "el marco que establece las metas educativas y los aprendizajes que se espera que los estudiantes alcancen durante su educación básica. Está en línea con los principios y objetivos de la educación peruana y el Proyecto Educativo Nacional", según el MINEDU (2019).

Actualmente, el liderazgo participativo y la gestión pedagógica no se utilizan ampliamente en el ámbito educativo. La investigación se basa en las prácticas educativas que los docentes implementan utilizando enfoques conductistas y constructivistas. Sin embargo, se han obtenido pocos resultados exitosos en el aprendizaje de los estudiantes desde el enfoque constructivista. En su lugar, se valora el aprendizaje con un enfoque conductista. Esto lleva a una falta de planificación y una gestión educativa rutinaria, lo que disminuye el interés de los sujetos educativos y dificulta la creación de un ambiente de trabajo favorable en el manejo de la entidad.

El estudio de investigación titulado "el ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos del Colegio Secundario Fermín Tonguis de Palpa de Ica, 2022 se enfoca en esta problemática. Esta



investigación de enfoque cuantitativo utiliza variables descriptivas y explicativas. Se ha determinado la relevancia del problema estudiado para mejorar el ambiente de trabajo y, a su vez, mejorar el manejo de la entidad.

El ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos desempeña un papel fundamental en las actividades de enseñanza-aprendizaje entre profesores y alumnos. En este contexto, el profesor asume el rol de facilitador, fomentando una interacción fluida y productiva.

Es ampliamente reconocido que el ambiente de trabajo tiene un impacto significativo en la eficacia del manejo de la entidad, especialmente cuando se gestionan de manera efectiva aspectos clave como la comunicación, la empatía, la planificación y la evaluación.

La comunicación efectiva es fundamental para establecer una dinámica de trabajo colaborativa y transparente. Cuando existe una comunicación abierta y fluida entre profesores y alumnos, se promueve un ambiente propicio para el intercambio de ideas, la resolución de problemas y el desarrollo de habilidades.

La empatía juega un papel crucial en el manejo de la entidad, ya que permite comprender las necesidades y preocupaciones de los alumnos. Al mostrar empatía, los profesores pueden adaptar su enfoque de enseñanza y brindar un apoyo adecuado, lo que contribuye a un ambiente de trabajo positivo y estimulante.

La planificación cuidadosa es esencial para garantizar una gestión administrativa eficiente. Al establecer objetivos claros, estructurar adecuadamente las actividades y asignar recursos de manera efectiva, se



establecen bases sólidas para el éxito en el entorno educativo. Una planificación adecuada también brinda a los profesores la oportunidad de adaptarse a las precisiones particulares de los estudiantes y mantener un ambiente equilibrado y estimulante.

La evaluación continua y significativa permite monitorear el progreso de los estudiantes y adecuar las estrategias de enseñanza en consecuencia. Al proporcionar retroalimentación constructiva y reconocimiento a los logros, se fomenta una cultura de aprendizaje continuo y se fortalece el ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos.

El objetivo general del estudio es determinar cómo el entorno laboral influye en el manejo de la entidad. Para ser más precisos, los objetivos de investigación son: determinar el impacto de la comunicación en el manejo de la entidad y explicar cómo el entorno laboral influye en el manejo de la entidad. Para lograr estos objetivos, se plantean hipótesis tanto generales como específicas, utilizando el porcentaje de credibilidad como variable cuantitativa. Se realiza una tabulación y tratamiento de los datos recopilados para el estudio.

La investigación se estructura en cuatro capítulos principales:

El primer capítulo aborda el problema, incluyendo su formulación, la motivación de la investigación, los objetivos, las variables y las hipótesis.

El segundo capítulo se centra en la fundamentación teórica, que comprende el contexto de la investigación, el marco conceptual y el entorno laboral en el manejo de la entidad.



El tercer capítulo describe la metodología de la investigación, incluyendo la naturaleza y el alcance del estudio, el diseño utilizado, la población y la muestra del estudio, así como los métodos utilizados para recopilar datos relacionados con las dos variables del estudio.

El cuarto capítulo se dedica a la presentación de los resultados del estudio, proporcionando un análisis estadístico que respalda la fiabilidad de los instrumentos utilizados. Se presentan los hallazgos obtenidos y se analizan en relación con las hipótesis planteadas.

El proyecto de investigación concluye con recomendaciones y conclusiones derivadas de los resultados obtenidos. Se incluye una lista de referencias bibliográficas y los anexos correspondientes al estudio.



CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA

En el contexto de la Institución Educativa, se destaca la importancia del ámbito laboral en el manejo de la entidad, la cual tiene un impacto en las acciones educativas y beneficia a docentes, directivos, estudiantes y padres de familia. Estos actores requieren capacitación continua para mejorar el manejo de la entidad. El estudio se basa en las prácticas educativas de los docentes, quienes emplean estrategias pedagógicas constructivistas y conductistas. Se observa una preferencia por el enfoque conductista, que parece simular el constructivismo, pero limita la reforma educativa del siglo XXI. Hasta la fecha, ha habido pocos logros en el aprendizaje de los alumnos utilizando el enfoque constructivista. Las actividades de enseñanza-aprendizaje se vuelven rutinarias cuando los profesores, alumnos y personal administrativo no priorizan una comunicación adecuada y la empatía. Esto se refleja en la falta de acompañamiento, asesoramiento y control planificado de las tareas educativas. Desde esta perspectiva, los intereses de los docentes se basan en oportunidades más que en vocación, lo que dificulta garantizar un ambiente de trabajo óptimo en el manejo de la entidad. En conclusión, El enfoque humanista de enseñanza-aprendizaje del currículo nacional y la promoción del desarrollo de competencias, habilidades y actitudes presentan limitaciones. El propósito de este estudio es identificar y abordar las áreas de mejora en estos aspectos el manejo de la entidad es



proporcionar un entorno laboral favorable para profesores, alumnos y administradores, pero no siempre se cumple. Para determinar si el ambiente de trabajo tiene un efecto en el manejo de la entidad y si se han obtenido los mejores resultados en un ambiente laboral feliz, se ha llevado a cabo este estudio. El enfoque de investigación ha suscitado las siguientes preguntas.

1.2. FORMULACIÓN DE PROBLEMA

En este trabajo de investigación, se han formulado las siguientes interrogantes o preguntas clave.

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

- ¿En qué medida influye el clima laboral en la gestión administrativa de la Institución Educativa Secundaria de Fermin Tonguis de Palpa de Ica, 2022?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cómo influye la comunicación en la gestión administrativa de la Institución Educativa Secundaria de Fermin Tonguis de Palpa de Ica, 2022?
- ¿Cómo la empatía influye en la gestión administrativa de la Institución Educativa Secundaria de Fermin Tonguis de Palpa de Ica, 2022?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El propósito de esta investigación de tesis es comprender el entorno laboral en el manejo de la entidad y servir como fuente bibliográfica en este



campo. Además, dada la falta de datos y la creciente demanda de estudios descriptivos, esta investigación nos ha permitido ampliar nuestra comprensión del entorno laboral en el manejo de la entidad. El objetivo principal de esta tesis de investigación es abordar las deficiencias en el ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos y las actitudes transmitidas entre profesores y alumnos, ya que hasta ahora han afectado negativamente la motivación, la autoestima y el desarrollo integral de las personas, evitando así estigmas y estereotipos. problemáticas sociales. Como resultado del desarrollo de esta tesis, me encuentro en condiciones de cursar una maestría en administración y gestión educativa de acuerdo con las normas establecidas por la Escuela de Postgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca. Por lo tanto, consideramos que esta investigación tiene una sólida base metodológica y que tanto el entorno laboral en el manejo de la entidad como la metodología utilizada serán beneficiosos para investigaciones futuras. Finalmente, se espera que esta investigación propuesta contribuya al desarrollo de un modelo comprensivo de este elemento crucial en el entorno laboral del manejo de la entidad. Las conclusiones obtenidas ayudarán a generar conciencia sobre las relaciones humanas, de manera que cuando alguien tenga problemas de relación y comportamiento con sus colegas, pueda abordar plenamente esta situación en el contexto del manejo de la entidad.



CAPITULO II

OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

- Determinar el clima laboral en la gestión administrativa de la Institución Educativa Secundaria de Fermin Tonguis de palpa de Ica, 2022

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir la comunicación en la gestión administrativa de la Institución Educativa Secundaria de Fermin Tonguis de Palpa de Ica, 2022
- Explicar la empatía en la gestión administrativa de la Institución Educativa Secundaria de Fermin Tonguis de Palpa de Ica, 2022



CAPITULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación se ha llevado a cabo en relación al tema en estudio, sin embargo, no se encontraron investigaciones previas relacionadas específicamente con este tema. A continuación, se mencionan los trabajos de investigación relevantes que han sido mencionados en el transcurso de este documento estudio.

3.1.1. INTERNACIONAL

"Senderos analíticos alrededor de la gestión escolar": Este artículo realiza una comparación equilibrada de los muchos tratamientos que se han realizado en torno de la gestión escolar en los últimos años en América Latina. La importancia radica en que se individualiza las diferentes vertientes de análisis acerca de la nueva gestión pública aplicada a la educación como parte de los procesos de reforma educativa.

"Senderos analíticos alrededor de la gestión escolar": Este artículo presenta un esquema de gestión escolar en correspondencia directa con las orientaciones de la nueva gerencia (new management) pensadas para el ámbito educativo. Así, el análisis de la gestión en los centros escolares ha tenido como referencia un conjunto de cambios importantes al funcionamiento de las escuelas como parte de los procesos de descentralización.



"Enfoques de la gestión escolar: una aproximación desde el contexto latinoamericano": Este artículo identifica las distintas vertientes de análisis acerca de la nueva gestión pública aplicada a la educación como parte de los procesos de reforma educativa implementados recientemente en algunos países de América Latina.

"La Gestión en las Instituciones Educativas: Enfoques, Modelos y Posiciones Teóricas y Prácticas": Este artículo presenta una reflexión académica sobre los enfoques que prevalecen para asumir la gestión educativa. Se debate acerca de la denominación de la gestión educativa, los enfoques, modelos y posiciones teóricas y prácticas.

"Incidencia De la Gestión Escolar y Liderazgo en las Instituciones Educativas": Este artículo destaca la importancia del liderazgo en la gestión escolar, Al asignar responsabilidades a otros líderes dentro de la organización, como los profesores y algunos estudiantes que simbolizan al cuerpo estudiantil, y mediante un liderazgo efectivo, la administración puede lograr la integración y coordinación de equipos de trabajo que persiguen objetivos comunes.

"Infraestructura Escolar y Aprendizajes Escolares en la Educación Básica Latinoamericana": Este estudio explora el estado de la infraestructura de las escuelas de educación básica en América Latina y su relación con el aprendizaje de los estudiantes. Aunque anteriormente se creía que la infraestructura escolar no estaba relacionada con el aprendizaje de los estudiantes, recientemente ha aumentado el número



de estudios que han encontrado asociaciones positivas entre las condiciones físicas de las escuelas y el aprendizaje de los estudiantes.

En este ensayo se resalta la relevancia del liderazgo y la gestión educativa en las instituciones escolares, reconociendo su impacto en la eficacia y el logro de los objetivos educativos. Se pone énfasis en la importancia de motivar a todos los miembros y grupos dentro de una institución, con el fin de fomentar un liderazgo compartido que contribuya al crecimiento entendido de los maestros y a fortalecer su capacidad en la escuela para resolver problemas.

El liderazgo y la gestión educativa desempeñan un papel fundamental en el establecimiento de una visión clara y compartida, en la toma de decisiones estratégicas y en la creación de un entorno propicio para el aprendizaje y el crecimiento de los estudiantes. Al fomentar un liderazgo compartido, se promueve la participación activa de todos los miembros de la comunidad educativa, lo que conlleva a una mayor cohesión y compromiso en la búsqueda de la excelencia educativa.

Además, se destaca la importancia de brindar oportunidades de desarrollo profesional a los docentes, para que puedan adquirir las habilidades y conocimientos necesarios para enfrentar los desafíos actuales en la educación. El crecimiento profesional de los educadores contribuye a El constante mejoramiento de la enseñanza y la ampliación de las prácticas pedagógicas tienen un efecto positivo en el proceso de aprendizaje de los estudiantes.



Asimismo, se resalta la capacidad de la escuela para resolver problemas como un indicador de una gestión educativa efectiva. Una gestión escolar sólida promueve la identificación y el abordaje de los desafíos que surgen en el contexto educativo, fomentando la búsqueda de soluciones creativas y colaborativas.

"Incidencia De la Gestión Escolar y Liderazgo en las Instituciones Educativas": Este ensayo destaca la importancia del liderazgo y la gestión educativa para lograr que las instituciones educativas sean eficaces y logren sus objetivos con éxito. Se enfatiza la necesidad de motivar a todos los miembros y grupos de una institución en alcanzar la calidad de liderazgo compartido, contribuyendo al crecimiento entendido de los maestros y al incremento en la capacidad de la escuela de resolución de problemas.

"LIDERAZGO EN LA GESTIÓN ESCOLAR": Este recurso interactivo destaca la importancia del liderazgo en la gestión estudiantil para la consolidación de competencias y habilidades ciudadanas y socioemocionales. Se enfatiza la necesidad de generar y motivar a todos los miembros y grupos de una institución en alcanzar la calidad de liderazgo compartido, contribuyendo al crecimiento empírico de los maestros y al incremento en la capacidad de la escuela de resolución de problemas.

"Incidencia De la Gestión Escolar y Liderazgo en las Instituciones Educativas": Este artículo destaca la importancia del liderazgo en la gestión escolar y cómo un buen liderazgo puede delegar Al transferir



responsabilidades a otros líderes dentro de la institución, como los docentes y algunos estudiantes que simbolizan al cuerpo estudiantil, y con un liderazgo sólido, la gestión tiene la capacidad de unir y coordinar equipos de trabajo que comparten objetivos comunes.

"LIDERAZGO EN LA GESTIÓN EDUCATIVA": Este recurso interactivo destaca la importancia del liderazgo en la gestión educativa para el fortalecimiento de competencias y habilidades ciudadanas y socioemocionales. Se enfatiza la necesidad de generar y motivar a todos los miembros y grupos de una institución en alcanzar la calidad de liderazgo compartido, contribuyendo al crecimiento empírico de los maestros y al incremento en la capacidad de la escuela de resolución de problemas.

"Enfoques de la gestión escolar: una aproximación desde el contexto latinoamericano": Este artículo identifica las distintas vertientes de análisis acerca de la nueva gestión pública aplicada a la educación como parte de los procesos de reforma educativa implementados recientemente en algunos países de América Latina. Se enfatiza la necesidad de identificar las distintas vertientes de análisis acerca de la nueva gestión pública aplicada a la educación para mejorar la gestión escolar y lograr una educación de calidad.

3.1.2. NACIONAL

" ambiente de trabajo y el manejo de la entidad en la oficina de Unidad Regional de Educación de la capital y Provincias (DRELP), Huaral. Lima. 2017": Este estudio tiene como fin establecer si el



ambiente de trabajo se enlaza con el manejo de la entidad en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), Huaura. Las respuestas indican que hay una conexión positiva elevada entre el ambiente de trabajo y el manejo de la entidad, lo que hace entender entonces que el ambiente laboral es fundamental para realizar una eficiente gestión educativa local. La investigación concluye que es necesario mejorar el ambiente de trabajo para lograr una gestión administrativa más eficiente.

"El ambiente de trabajo en las instituciones públicas del Perú": Esta investigación tiene como objetivo analizar el ambiente de trabajo en las instituciones públicas del Perú. Los resultados indican que Brasil es el país latinoamericano con mayor producción en estudios sobre ambiente de trabajo. La investigación concluye que es necesario mejorar el ambiente de trabajo en las instituciones públicas para lograr una gestión más eficiente.

"El ambiente de trabajo y el predominio en el desempeño docente": Esta investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias de la ESPOCH en Ecuador. Los resultados indican que existe una relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral, lo que sugiere que es necesario mejorar el ambiente de trabajo para lograr un mejor desempeño docente.

"Análisis de la gestión del ambiente de trabajo en los organismos reguladores de Lima: caso OSIPTEL": Esta investigación tiene como



objetivo analizar la gestión del ambiente de trabajo en los organismos reguladores de Lima, específicamente en el caso de OSIPTEL. Los resultados indican que la gestión del ambiente de trabajo es un aspecto fundamental para toda organización y que los estudios sobre ambiente de trabajo se han expandido de empresas privadas a PYMES, instituciones educativas y de salud, organizaciones públicas y estatales. La investigación concluye que es necesario implementar planes de mejora del ambiente de trabajo y de bienestar para lograr una gestión más eficiente en los organismos reguladores.

3.1.3. LOCAL

En su tesis titulada "Estilo de Liderazgo de los directores en la Gestión de las Instituciones Educativas del Distrito de San Miguel, Año 2015", González (2018) investigó la relación entre los estilos de liderazgo de los directores y los niveles de gestión en las escuelas del distrito de San Miguel. Según los resultados obtenidos en este estudio, se encontró que los estilos de liderazgo adoptados por los directores tienen un impacto directo y significativo en la eficacia de la gestión de las instituciones educativas en dicho distrito. En otras palabras, el estilo de liderazgo de los directores influye considerablemente en la forma en que se gestionan y administran las escuelas de la zona de San Miguel.

Apaza (2014) llegó a la conclusión de que existe una correlación positiva entre el nivel medio de competencia docente de los profesores de matemática y el nivel medio de aprendizaje alcanzado por los estudiantes en su tesis "Nivel de competencia docente en los profesores de



matemática y su relación con el nivel de aprendizaje alcanzado por los estudiantes del I.E.S. de la ciudad de Juliaca-2014".

Huanca (2015) examinó la conexión entre las habilidades gerenciales y de liderazgo de los directores y su influencia en el aprendizaje significativo de los estudiantes de secundaria en su investigación doctoral, "La influencia del liderazgo y la gestión de los directores en el aprendizaje significativo de los estudiantes de secundaria en el entorno UGEL-San Román en 2014". Los resultados mostraron una asociación significativa y un predominio del liderazgo y la gestión de los directores en el aprendizaje significativo de los estudiantes. Esto sugiere que, en 2014, los alumnos de secundaria en el proceso de aprendizaje de la región UGEL-San Román otorgaron un alto valor al liderazgo y la gestión.

Jihuallanca (2017) llegó a la conclusión de que la interacción entre pares y el intercambio de experiencias pueden mejorar y potenciar el rendimiento académico de los estudiantes en su disertación "Las tecnologías de la información y comunicación y su relación con el rendimiento académico en estudiantes de gestión en turismo, hotelería y gastronomía, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez filial Puno, 2017".

La aplicación de las perspectivas de evaluación en los dominios cognitivo, afectivo y psicomotor en la enseñanza-aprendizaje de temas en el nivel secundario en Juliaca fue examinada por Vizcarra (1997). Según su investigación, a la hora de planificar las actividades educativas, el



currículo, la metodología, los materiales educativos, el aprendizaje y la evaluación se improvisan ante la ausencia de un diagnóstico educativo en el nivel secundario y de una clara referencia a la evaluación.

En su tesis "Predominio del liderazgo del director en la calidad de la gestión pedagógica de la Institución Educativa de Jornada Escolar Completa 'Nuestra Señora de la Candelaria' de Camaná durante el segundo semestre académico 2016", Barverena (2019) destacó la importancia de un líder eficaz en la gestión de la calidad educativa.

Conza (2019) analizó la relación entre la gestión pedagógica y la calidad de la enseñanza brindada por las instituciones educativas públicas de la región Cusco en el nivel de educación primaria en 2017. Los resultados revelaron un fuerte vínculo entre la gestión pedagógica y la calidad de los servicios educativos ofrecidos.

Huarachi (2016) descubrió una correlación directa entre las capacidades de los docentes y el desarrollo académico de sus alumnos en el nivel primario de la ciudad de Juliaca en el año 2014. Este fue el tema principal de su tesis de grado, "La formación docente y su relación con los logros de aprendizaje de los estudiantes del nivel de educación primaria de la ciudad de Juliaca año 2014."

Velásquez (2015) en su tesis "Predominio de la gestión empresarial en el desempeño de los operadores de transporte público de la ciudad de Juliaca, 2014", señaló que la gestión empresarial tiene un impacto sustancial en el desempeño de los operadores de transporte público en la ciudad de Juliaca en 2014.



3.2. MARCO TEÓRICO

3.2.1. EL AMBIENTE DE TRABAJO

3.2.1.1. CONCEPTO

El ambiente de trabajo se refiere al ambiente psicológico y emocional que se vive en un entorno de trabajo. Es la percepción colectiva y subjetiva que los empleados tienen sobre las condiciones, relaciones y características del lugar donde realizan sus tareas laborales.

El ambiente de trabajo abarca diversos aspectos, como la comunicación interna, el liderazgo, la cultura organizacional, las relaciones interpersonales, la motivación, el reconocimiento, la equidad, el trabajo en equipo y el bienestar laboral. Estos elementos influyen en la satisfacción, el compromiso, la productividad y el bienestar de los empleados.

Un ambiente de trabajo positivo se caracteriza por la confianza, el respeto, la colaboración, la apertura a nuevas ideas, la autonomía, la retroalimentación constructiva y el apoyo mutuo entre los miembros de la organización. Favorece el desarrollo personal y profesional de los empleados, promueve la creatividad, la innovación y el sentido de pertenencia, y contribuye a un mayor compromiso y rendimiento laboral.

Por otro lado, un ambiente de trabajo negativo se caracteriza por la falta de comunicación, la presencia de conflictos, altos niveles de estrés, la falta de reconocimiento, la desconfianza, la



falta de motivación y la falta de cohesión entre los miembros de la organización. Este tipo de ambiente puede generar tensiones, ser poco saludable y propenso a la insatisfacción y al bajo rendimiento laboral.

Es importante que las organizaciones presten atención al ambiente de trabajo, ya que influye directamente en la calidad de vida de los empleados, en su compromiso con la organización y en los resultados alcanzados. Un ambiente de trabajo saludable y positivo contribuye al bienestar individual y colectivo, al crecimiento de un entorno laboral productivo y al logro de los objetivos organizacionales.

3.2.1.2. CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima organizacional se define como el conjunto de percepciones, actitudes, valores y normas que comparten los miembros de una organización. Representa el ambiente psicológico y social en el que se desarrolla la organización y tiene influencia en el comportamiento de los empleados, las relaciones interpersonales, la toma de decisiones y el desempeño general de la organización.

El clima organizacional abarca diferentes aspectos, como la comunicación, el liderazgo, la estructura organizativa, la cultura corporativa, las políticas y prácticas de recursos humanos, la motivación, el trabajo en equipo y la satisfacción laboral. Estos elementos configuran la atmósfera y el entorno en el que los



empleados realizan sus actividades y afectan su percepción de la organización y su grado de compromiso.

Un clima organizacional positivo se caracteriza por la confianza, el respeto, la transparencia, la comunicación abierta, la colaboración, el reconocimiento y el apoyo mutuo. Fomenta un ambiente de trabajo saludable, motivador y satisfactorio, donde los empleados se sienten valorados, involucrados y comprometidos con los objetivos de la organización.

En contraste, un clima organizacional negativo se caracteriza por la falta de comunicación, la presencia de conflictos, la desconfianza, la falta de claridad en los roles y responsabilidades, la ausencia de reconocimiento y la existencia de políticas o prácticas desfavorables para los empleados. Estos factores pueden generar un ambiente laboral tenso, desmotivador y propenso a la insatisfacción y al bajo desempeño.

El clima organizacional desempeña un papel fundamental, ya que tiene un impacto significativo en el nivel de satisfacción y compromiso de los empleados, su productividad, la retención del talento, la calidad de las relaciones interpersonales y el logro de los objetivos organizacionales. Las organizaciones que reconocen la importancia del clima organizacional y promueven un ambiente positivo y saludable tienden a obtener mejores resultados y a cultivar una cultura empresarial sólida y exitosa.



3.2.1.3. ACTITUD DE LOS DOCENTES

La actitud de los docentes se refiere al conjunto de predisposiciones, creencias, valores y emociones que los profesores tienen hacia su rol como educadores, hacia los estudiantes y hacia el proceso de enseñanza-aprendizaje en general.

La actitud de los docentes puede influir significativamente en la calidad de la educación y en la experiencia de aprendizaje de los estudiantes. Una actitud positiva por parte de los docentes implica estar motivados, comprometidos, entusiastas y dispuestos a adaptarse a las necesidades individuales de los estudiantes. Esto se traduce en un trato respetuoso, empático y colaborativo, en la búsqueda de estrategias pedagógicas efectivas y en la promoción de un ambiente de aula seguro, inclusivo y estimulante.

Por otro lado, una actitud negativa por parte de los docentes puede generar un ambiente de aula desmotivador, poco inclusivo y propicio para el aprendizaje. Esto puede manifestarse en falta de entusiasmo, desinterés, rigidez en la enseñanza, poca disposición para ayudar a los estudiantes y falta de actualización en cuanto a las metodologías educativas.

Es importante destacar que la actitud de los docentes no solo influye en el rendimiento académico de los estudiantes, sino también en su desarrollo socioemocional, en su autoestima y en su motivación por aprender. Los docentes con una actitud positiva



pueden inspirar a los estudiantes, despertar su curiosidad y promover un amor por el aprendizaje duradero.

La actitud de los docentes también puede ser moldeada y desarrollada a lo largo de su carrera mediante la formación continua, el apoyo institucional y la reflexión pedagógica. Una actitud positiva y comprometida es fundamental para cultivar un ambiente de enseñanza enriquecedor y para contribuir al éxito educativo de los estudiantes.

3.2.1.4. ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL AMBIENTE DE TRABAJO

Las estrategias para mejorar el ambiente de trabajo son acciones planificadas y sistemáticas que se implementan en una organización con el objetivo de crear un ambiente de trabajo más positivo, saludable y productivo. Estas estrategias están diseñadas para fomentar la satisfacción, el compromiso, la colaboración y el bienestar de los empleados.

Algunas estrategias efectivas para mejorar el ambiente de trabajo pueden incluir:

Comunicación efectiva: Fomentar una comunicación abierta, transparente y bidireccional entre los miembros de la organización. Promover la retroalimentación constructiva y la escucha activa, y facilitar espacios para el intercambio de ideas y opiniones.



Liderazgo positivo: Desarrollar líderes que inspiren confianza, sean empáticos y tengan en cuenta el bienestar de sus empleados. Fomentar un estilo de liderazgo participativo, que valore y reconozca los logros individuales y colectivos.

Promoción del trabajo en equipo: Fomentar la colaboración, la cooperación y el apoyo mutuo entre los miembros del equipo. Impulsar actividades de integración, promover la diversidad y crear espacios para la participación y el intercambio de conocimientos.

Reconocimiento y recompensas: Implementar sistemas de reconocimiento y recompensas que valoren y celebren los logros y esfuerzos de los empleados. Estos pueden incluir incentivos, programas de reconocimiento, premiaciones y oportunidades de desarrollo profesional.

Equilibrio entre vida laboral y personal: Fomentar políticas y prácticas que promuevan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los empleados. Proporcionar flexibilidad en los horarios laborales, promover el descanso adecuado, ofrecer programas de bienestar y apoyar la conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares.

Desarrollo y crecimiento profesional: Proporcionar oportunidades de capacitación, desarrollo y crecimiento profesional a los empleados. Establecer planes de desarrollo individual, ofrecer



programas de mentoría y promover la adquisición de nuevas habilidades y conocimientos.

Gestión efectiva del conflicto: Implementar mecanismos adecuados para gestionar y resolver conflictos de manera constructiva y equitativa. Fomentar un ambiente de respeto, promover la resolución de conflictos mediante el diálogo y proporcionar herramientas de mediación si es necesario.

Estas estrategias, cuando se implementan de manera coherente y con el compromiso de toda la organización, pueden contribuir a mejorar el ambiente de trabajo, fortalecer la satisfacción y el compromiso de los empleados, y generar un entorno de trabajo más saludable y productivo.

3.2.1.5. IMPORTANCIA DEL AMBIENTE DE TRABAJO

La importancia del clima, laboral radica en su profundo impacto en el bienestar, la productividad y el éxito general de una organización y de sus empleados. El clima, laboral influye en la satisfacción, la motivación y el compromiso de los empleados, así como en su salud emocional y física.

Un clima, laboral positivo fomenta un ambiente de trabajo saludable, donde los empleados se sienten valorados, respetados y apoyados. Esto contribuye a una mayor satisfacción laboral, lo que a su vez se relaciona con una mayor retención de talento,



menor rotación de personal y una mayor atracción de nuevos empleados cualificados.

Además, un clima, laboral positivo promueve el compromiso de los empleados con los objetivos y valores de la organización. Los empleados comprometidos muestran un mayor nivel de dedicación, iniciativa y esfuerzo en su trabajo, lo que se traduce en un mayor rendimiento y productividad.

Un clima, laboral positivo también fomenta la colaboración y la comunicación efectiva entre los miembros de la organización. Esto facilita el trabajo en equipo, la resolución de problemas conjunta y la generación de nuevas ideas y soluciones innovadoras.

Por otro lado, un clima, laboral negativo puede tener consecuencias perjudiciales. Puede generar un ambiente tóxico, donde los empleados experimentan altos niveles de estrés, frustración y desmotivación. Esto puede llevar a un aumento de la insatisfacción laboral, la disminución del compromiso y la productividad, y un mayor ausentismo y rotación de personal.

3.2.1.6. CLAVES PARA GENERAR EL AMBIENTE DE TRABAJO

Las claves para generar un clima, laboral positivo y saludable son los elementos y acciones fundamentales que contribuyen a crear un ambiente propicio para el bienestar, la



satisfacción y el nivel de productividad alcanzado por los empleados. Estas claves son:

Comunicación efectiva: Fomentar una comunicación abierta, transparente y bidireccional entre todos los miembros de la organización. Promover la escucha activa, la retroalimentación constructiva y la claridad en la transmisión de información.

Liderazgo inspirador: Desarrollar líderes que sean un ejemplo de inspiración, confianza y respeto. Establecer un liderazgo participativo que promueva la autonomía, el reconocimiento y la promoción del crecimiento profesional de los empleados.

Fomentar una cultura de colaboración: Promover un entorno laboral en el que se valore y se promueva la colaboración y el trabajo en equipo. Esto implica establecer espacios y oportunidades para la cooperación, el intercambio de ideas y la resolución conjunta de problemas.

Reconocimiento y aprecio: Valorar y reconocer de manera regular y significativa los logros y esfuerzos de los empleados. Brindar retroalimentación positiva y constructiva, así como oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

Equilibrio entre trabajo y vida personal: Promover políticas y prácticas que permitan a los empleados equilibrar sus responsabilidades laborales y personales. Ofrecer flexibilidad de



horarios, programas de bienestar para los empleados y apoyar la salud física y emocional.

Es importante tener en cuenta que estas prácticas contribuyen a crear un clima organizacional positivo, donde los empleados se sienten valorados, motivados y pueden alcanzar un mayor bienestar en su vida laboral y personal.

Oportunidades de desarrollo: Proporcionar oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional para los empleados. Ofrecer capacitación, programas de aprendizaje continuo y planes de carrera que fomente el desarrollo de habilidades y competencias.

Ambiente físico adecuado: Proporcionar un entorno de trabajo seguro, limpio y confortable que promueva el bienestar físico y emocional de los empleados. Prestar atención a la ergonomía, la iluminación, la ventilación y otros aspectos que contribuyan al ambiente laboral saludable.

Políticas de conciliación y beneficios: Implementar políticas y beneficios que respalden la conciliación entre el trabajo y la vida personal de los empleados. Ofrecer programas de flexibilidad laboral, licencias parentales, apoyo en el cuidado de niños y otros beneficios que promuevan el equilibrio y el bienestar.

Cuando se implementan de manera consistente y duradera, estos principios son fundamentales para establecer un entorno laboral positivo y saludable. Esto genera satisfacción, compromiso



y rendimiento entre los empleados, a la vez que contribuye al éxito y bienestar general de la organización.

3.2.1.7. COMPROMISO ORGANIZACIONAL

El nivel de apego emocional, afiliación y dedicación que los empleados sienten por su empresa se denomina compromiso organizativo. Es una actitud positiva y proactiva en la que los empleados se comprometen con los propósitos, motivaciones, valores y misión, y visión de la organización, y están dispuestos a esforzarse y contribuir activamente para su logro.

El compromiso organizacional implica un sentimiento de pertenencia y lealtad hacia la organización, así como una motivación intrínseca para trabajar en beneficio de la misma. Los empleados comprometidos se sienten parte integral de la organización, se identifican con sus metas y se esfuerzan por alcanzar los resultados deseados.

El compromiso organizacional se manifiesta en comportamientos como el cumplimiento de las responsabilidades laborales, la iniciativa para ir más allá de las expectativas, la colaboración con los compañeros de trabajo, la disposición para aprender y crecer profesionalmente, y el apoyo a la misión y los valores fundamentales de la organización.

Un nivel elevado de compromiso organizacional se asocia con beneficios tanto para los empleados como para la organización



en su conjunto. Para los empleados, el compromiso organizacional está relacionado con una mayor satisfacción laboral, un mayor sentido de propósito y realización, así como un mayor bienestar y desarrollo profesional. Para la organización, el compromiso organizacional se traduce en una mayor productividad, una menor rotación de personal, una mayor retención de talento, una mejora en la calidad del trabajo y una mayor capacidad para enfrentar los desafíos y cambios.

Fomentar el compromiso organizacional requiere de un liderazgo inspirador, una comunicación efectiva, el establecimiento de metas claras y desafiantes, el reconocimiento y recompensa de los logros, y la creación de un entorno de trabajo que promueva el respeto, la confianza y el desarrollo personal y profesional de los empleados.

En resumen, el compromiso organizacional implica una conexión emocional y una dedicación activa hacia la organización. Es una actitud que promueve el éxito individual y colectivo, y contribuye a crear una cultura organizacional sólida y una ventaja competitiva sostenible.

3.2.1.8. COMPORTAMIENTO ADECUADO

El comportamiento adecuado se refiere a las acciones y actitudes que son consideradas aceptables, respetuosas y apropiadas en un determinado contexto o situación. Se trata de comportarse de acuerdo con las normas, valores y expectativas



establecidas, teniendo en cuenta el entorno y las personas involucradas.

Un comportamiento adecuado implica demostrar respeto hacia los demás, mostrando consideración, cortesía y empatía. Implica seguir las reglas y directrices establecidas, así como actuar de manera ética y profesional. También implica ser consciente del impacto que nuestras acciones tienen en los demás y en el entorno, y ajustar nuestro comportamiento en consecuencia.

El comportamiento adecuado varía según el contexto y la cultura, ya que las normas y expectativas pueden diferir en diferentes entornos laborales, sociales o culturales. Sin embargo, algunos elementos comunes del comportamiento adecuado incluyen:

1. Respeto: Mostrar respeto hacia los demás, sus opiniones, ideas y perspectivas. Tratar a los demás con cortesía, consideración y amabilidad.

2. Responsabilidad: Ser responsable de nuestras acciones y cumplir con nuestras obligaciones y compromisos. Cumplir con las normas, reglas y políticas establecidas.

3. Integridad: Actuar con honestidad, transparencia y coherencia entre lo que decimos y hacemos. Mantener altos estándares éticos y comportarse de manera íntegra.



4. Comunicación efectiva: Expresar nuestras ideas y opiniones de manera clara, respetuosa y constructiva. Escuchar activamente a los demás y evitar interrupciones o comportamientos disruptivos.

5. Colaboración: Trabajar de manera efectiva en equipo, mostrando disposición para cooperar, compartir información y apoyar a los demás. Contribuir al logro de metas comunes.

6. Adaptabilidad: Ser flexible y abierto a los cambios y nuevas situaciones. Ajustar nuestro comportamiento y enfoque según las circunstancias y necesidades.

7. Autogestión: Mantener el control emocional, gestionar el estrés y resolver los conflictos de manera constructiva. Ser consciente de nuestras propias emociones y reacciones, y buscar soluciones positivas.

El comportamiento adecuado es fundamental para mantener relaciones saludables, promover un entorno de trabajo armonioso y fomentar la colaboración y el respeto mutuo. Contribuye a la creación de un ambiente positivo, aumenta la confianza y fortalece la imagen personal y profesional.

3.2.1.9. DIMENSIONES DEL AMBIENTE DE TRABAJO

Las dimensiones del clima, laboral se refieren a los aspectos o elementos específicos que influyen en la percepción y experiencia de los empleados en su entorno de trabajo. Estas



dimensiones son variables que ayudan a comprender y evaluar el ambiente laboral en una organización. A continuación, se presentan algunas dimensiones comunes del clima, laboral:

1. Comunicación: Esta dimensión se relaciona con la calidad y la eficacia de la comunicación interna en el seno de la organización. Incluye la claridad de la información transmitida, la apertura para expresar opiniones y sugerencias, y la disponibilidad de canales de comunicación efectivos.

2. Liderazgo: Esta dimensión se refiere a la forma en que los líderes y supervisores dirigen y gestionan a su equipo. Incluye el estilo de liderazgo, la capacidad de inspirar y motivar, la equidad en la toma de decisiones y la calidad de la relación entre líderes y empleados.

3. Reconocimiento: Esta dimensión se relaciona con el grado en que se valora y se reconoce el desempeño y los logros de los empleados. Incluye el reconocimiento público y privado, las recompensas y los incentivos proporcionados, y la sensación de ser valorado por el trabajo realizado.

4. Ambiente físico y recursos: Esta dimensión se refiere a las condiciones del entorno laboral físico y los recursos disponibles para realizar el trabajo. Incluye aspectos como el diseño y la comodidad de los espacios de trabajo, el equipamiento y las herramientas necesarias, y la calidad de los recursos de apoyo.



5. Relaciones interpersonales: Esta dimensión se refiere a la calidad de las relaciones entre los empleados dentro de la organización. Incluye la colaboración, el respeto mutuo, la confianza, la cohesión del equipo y la existencia de un ambiente de trabajo inclusivo.

6. Desarrollo y crecimiento: Esta dimensión se relaciona con las oportunidades de crecimiento profesional y desarrollo personal que se ofrecen a los empleados. Incluye la capacitación, el apoyo para el desarrollo de habilidades, las posibilidades de promoción y la existencia de un plan de carrera claro.

7. Equilibrio entre trabajo y vida personal: Esta dimensión se refiere a la capacidad de los empleados para equilibrar sus responsabilidades laborales y personales. Incluye la flexibilidad laboral, la conciliación entre el trabajo y la vida personal, y el apoyo para mantener un equilibrio saludable.

Estas dimensiones son interrelacionadas y se influyen mutuamente. Al evaluar y abordar cada una de estas dimensiones, las organizaciones pueden identificar áreas de mejora y tomar medidas para crear un clima, laboral más positivo y satisfactorio, favoreciendo de esta manera el bienestar y la productividad de sus empleados.



3.2.2. GESTIÓN ADMINISTRATIVA

3.2.2.1. CONCEPTO

La administración de gestión comprende un conjunto de acciones, procedimientos y enfoques utilizados para planificar, estructurar, liderar y supervisar los recursos y actividades de una entidad, con el propósito de lograr de manera eficiente los objetivos establecidos.

el manejo de la entidad implica tomar decisiones, asignar recursos, coordinar equipos de trabajo, establecer políticas y procedimientos, gestionar el flujo de información y evaluar el desempeño, entre otras funciones. Se busca optimizar el uso de los recursos disponibles, tanto humanos como materiales, para lograr los resultados deseados y garantizar el adecuado funcionamiento y desarrollo de la organización.

En este sentido, el manejo de la entidad abarca aspectos Algunas de las áreas clave de la gestión incluyen la planificación estratégica, la gestión financiera y la gestión de recursos humanos, la gestión de procesos y la gestión del cambio, entre otros. Es una disciplina que se aplica en diversos ámbitos, como empresas, instituciones educativas, organizaciones sin fines de lucro y entidades gubernamentales, y busca asegurar la eficacia, eficiencia y sostenibilidad en el logro de los objetivos organizacionales.



3.2.2.2. GESTIÓN INSTITUCIONAL

Con razón a la dirección institucional al referirnos a ella debemos entenderla como a la planificación, organización, coordinación y evaluación de las actividades y recursos de una institución con el fin de alcanzar sus objetivos y cumplir con su misión. Es el conjunto de procesos y acciones que permiten dirigir y administrar de manera efectiva una organización para lograr un funcionamiento óptimo y satisfacer las necesidades de las personas a las que sirve.

La gestión institucional implica tomar decisiones estratégicas, establecer políticas y procedimientos, asignar recursos, gestionar el talento humano, coordinar equipos de trabajo y asegurar el cumplimiento de normas y regulaciones. También implica el diseño e implementación de planes y programas, la gestión financiera y el establecimiento de mecanismos de seguimiento y evaluación para medir el desempeño y realizar ajustes necesarios.

Esta gestión se aplica en instituciones de diversos sectores, como educación, salud, gobierno, cultura, deporte, entre otros. Su objetivo principal es lograr una gestión eficiente y efectiva que permita el logro de los resultados esperados, el cumplimiento de los objetivos institucionales y la mejora continua en la calidad de los servicios y procesos. Además, busca promover el desarrollo



institucional y el bienestar de las personas que forman parte de la organización, tanto colaboradores como usuarios o beneficiarios.

3.2.2.3. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

El diagnóstico institucional es un proceso de análisis y evaluación sistemática de una organización o institución con el fin de identificar su situación actual, fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas. Consiste en recopilar información relevante sobre diversos aspectos de la institución, como su estructura, funcionamiento, recursos humanos, procesos, cultura organizacional, desempeño y resultados.

El objetivo principal del diagnóstico institucional es obtener una visión clara y completa de la institución para comprender su realidad y detectar áreas de mejora. Permite identificar los inconvenientes y contiendas que enfrenta la organización, así como las áreas en las que se destacan y pueden servir como base para el desarrollo futuro.

El proceso de diagnóstico institucional involucra la recolección de datos a través de diversas técnicas y herramientas, como encuestas, entrevistas, observación directa y análisis de documentos. Estos datos se analizan y se interpretan para identificar patrones, tendencias y causas subyacentes de los problemas y oportunidades identificados.



Una vez realizado el diagnóstico, se elabora un informe que resume los hallazgos y recomendaciones para mejorar la institución. Estas recomendaciones pueden abarcar aspectos como la reestructuración organizacional, la implementación de nuevas políticas o procedimientos, el fortalecimiento de capacidades del personal, la mejora de la comunicación interna o cualquier otra acción necesaria para impulsar el crecimiento y desarrollo institucional.

3.2.2.4. PLANIFICACIÓN EDUCATIVA

La planificación educativa es un proceso sistemático y deliberado que involucra la formulación de metas, objetivos, estrategias y acciones para orientar y organizar el proceso educativo en una institución, sistema o nivel educativo determinado. Se trata de un conjunto de actividades y decisiones anticipadas que buscan establecer un marco de referencia para lograr una educación de calidad y satisfacer las necesidades de los estudiantes y la comunidad educativa en su conjunto.

La planificación educativa implica identificar y analizar las necesidades y características de los estudiantes, así como los recursos disponibles, las políticas educativas y los contextos socioculturales en los que se desarrolla la educación. A partir de esta información, se establecen objetivos claros y alcanzables, se diseñan estrategias y se definen las acciones necesarias para alcanzarlos.



Este proceso implica la toma de decisiones fundamentales, como la selección de contenidos, la organización del currículo, la asignación de recursos humanos y materiales, la determinación de estrategias de enseñanza y evaluación, entre otros aspectos. Además, la planificación educativa debe ser flexible y ajustarse a los cambios y necesidades que surjan a lo largo del proceso educativo.

La planificación educativa no se limita únicamente al ámbito de la enseñanza formal en las aulas, sino que abarca diferentes niveles y modalidades educativas, como la educación básica, media, superior y la formación continua. También se aplica a la planificación de políticas educativas a nivel gubernamental, la gestión de instituciones educativas y la planificación de programas y proyectos educativos específicos.

En definitiva, la planificación educativa es un proceso estratégico que busca asegurar una educación de calidad, orientada a alcanzar los objetivos y metas establecidos, considerando las necesidades de los estudiantes y los recursos disponibles. Es una herramienta fundamental para mejorar la eficacia y eficiencia de los procesos educativos, promover la equidad y garantizar el desarrollo integral de los individuos y la sociedad en su conjunto.



3.2.2.5. PROPUESTA DE GESTIÓN

Una propuesta de gestión es un documento o plan que presenta ideas, estrategias y acciones específicas para mejorar la administración y el funcionamiento de una organización, institución o entidad. Se trata de un conjunto de propuestas y recomendaciones que buscan abordar desafíos, optimizar recursos, fortalecer procesos y alcanzar metas y objetivos establecidos.

Una propuesta de gestión puede abarcar diferentes áreas y aspectos de una organización, como la gestión financiera, la gestión de recursos humanos, la gestión de proyectos, la gestión de calidad, la gestión de la tecnología, entre otros. Su objetivo principal es proponer acciones concretas y viables que permitan mejorar la eficiencia, la eficacia y la efectividad de la organización en el logro de sus objetivos.

Al desarrollar una propuesta de gestión, es importante realizar un diagnóstico previo de la situación actual de la organización, identificar sus fortalezas y debilidades, así como analizar el entorno y las tendencias que pueden influir en su desempeño. A partir de esta información, se plantean metas y objetivos claros, se diseñan estrategias y se establecen indicadores para medir el progreso y los resultados de la propuesta.

Una propuesta de gestión debe ser realista, factible y adaptada a las necesidades y características particulares de la



organización. Debe incluir una descripción detallada de las acciones a llevar a cabo, los responsables de su ejecución, los recursos necesarios y los plazos estimados. Además, es importante considerar aspectos involucración de los actores, la comunicación efectiva y la colaboración. Estos elementos son esenciales para evaluación constante para ajustar y mejorar la propuesta a medida que se implementa.

3.2.2.6. PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Un proyecto educativo institucional (PEI) es un documento que establece la dirección, los objetivos, las estrategias y las acciones que una institución educativa propone para el desarrollo integral de sus estudiantes. Es una herramienta de planificación que guía y orienta el quehacer educativo de la institución, definiendo su identidad, su misión y su visión.

El PEI busca plasmar la propuesta pedagógica o educativa de la institución, el conjunto de principios, valores, enfoques pedagógicos y metodologías que fundamentan la labor educativa. Se construye de manera participativa, involucrando a toda la comunidad educativa, incluyendo directivos, docentes, estudiantes, personal administrativo, padres y representantes.

El PEI contempla aspectos como la organización curricular, los planes de estudio, la gestión pedagógica, las estrategias del proceso de enseñanza-aprendizaje, la evaluación de los aprendizajes y la promoción de la convivencia escolar, la formación



integral de los estudiantes, la participación de la comunidad, entre otros. Estos aspectos se alinean con los lineamientos y políticas educativas establecidas por el sistema educativo del país.

El objetivo del PEI es promover una educación de calidad, inclusiva y pertinente, adaptada a las necesidades y características de la comunidad educativa. Para ello, el PEI establece metas y objetivos a corto, mediano y largo plazo, define las acciones y los recursos necesarios para alcanzarlos, así como los indicadores que permitirán evaluar su cumplimiento.

El PEI no es un documento estático, sino que debe ser revisado y actualizado periódicamente, considerando los avances y cambios en el ámbito educativo y las demandas de la comunidad. Asimismo, debe ser comunicado y difundido a todos los actores involucrados, para generar compromiso y participación activa en su implementación.

3.2.2.7. PRINCIPIOS DE ADMINISTRACIÓN

Los principios de administración de Fayol son un conjunto de guías o directrices propuestas por Henri Fayol, un reconocido teórico de la administración, para mejorar la eficiencia y efectividad de las organizaciones. Estos principios son considerados fundamentales y se aplican en diversos contextos administrativos.

1. División del trabajo: Se refiere a la especialización de tareas y funciones dentro de la organización, asignando a cada



empleado las actividades en las que es más competente. Esto permite aumentar la eficiencia y la productividad, ya que cada individuo puede desarrollar habilidades específicas.

2. Autoridad y responsabilidad: Establece que los gerentes deben tener la autoridad necesaria para dar órdenes y tomar decisiones, pero también asumir la responsabilidad de los resultados. Es importante que exista una adecuada delegación de autoridad y una clara definición de las responsabilidades de cada miembro de la organización.

3. Disciplina: Implica el cumplimiento de las normas, reglas y procedimientos establecidos por la organización. La disciplina es esencial para mantener el orden y la cohesión en el entorno de trabajo o ambiente laboral, así como para asegurar el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

4. Unidad de dirección: Consiste en que todos los miembros de la organización deben trabajar hacia un objetivo común, siguiendo una única dirección establecida por la alta gerencia. Esto evita la duplicación de esfuerzos y contribuye a la alineación de las actividades individuales con los objetivos organizacionales.

5. Unidad de mando: Señala que cada empleado debe recibir órdenes de un solo superior, evitando así conflictos de autoridad y confusión en la toma de decisiones. La unidad de



mando facilita la comunicación y el establecimiento de una clara cadena de mando.

6. Subordinación del interés individual al interés general: Establece que el interés de la organización debe prevalecer sobre los intereses individuales de los empleados. Se busca fomentar un sentido de cooperación y compromiso hacia los objetivos y metas de la organización.

7. Remuneración justa: Implica que los empleados deben recibir una compensación justa y equitativa por su trabajo, considerando tanto el esfuerzo realizado como el valor que aportan a la organización. Una remuneración adecuada es un factor motivador y contribuye al desempeño y satisfacción laboral.

8. Centralización y descentralización: Se refiere a la distribución del poder de toma de decisiones dentro de la organización. La centralización implica que las decisiones se toman en la cúpula directiva, mientras que la descentralización otorga autonomía y delega la toma de decisiones en diferentes niveles jerárquicos.

Estos principios proporcionan una base teórica sólida para la administración de organizaciones y siguen siendo relevantes en la actualidad. Sin embargo, es importante adaptarlos y contextualizarlos según las necesidades y características de cada organización en particular.



3.2.2.8. DIMENSIONES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

En el contexto peruano, las dimensiones del manejo de la entidad se refieren a los diferentes aspectos o áreas de acción que deben ser considerados y gestionados de manera eficiente en una organización. A continuación, se presentan algunas dimensiones relevantes del manejo de la entidad en Perú:

1. Gestión financiera: Comprende la planificación, organización y control de los recursos financieros de la organización, incluyendo la elaboración y ejecución de presupuestos, la gestión de ingresos y gastos, la administración de activos y pasivos, y la evaluación de la viabilidad económica de proyectos y programas.

2. Gestión del talento humano: Se refiere a la gestión del recurso humano de la organización, abarcando aspectos como la selección y contratación de personal, la capacitación y desarrollo de habilidades, la gestión del desempeño, la compensación y beneficios, la promoción del bienestar laboral y la promoción de un clima, organizacional favorable.

3. Gestión de operaciones: Incluye la planificación, organización y control de los procesos operativos de la organización, asegurando la eficiencia y eficacia en la producción de bienes o servicios. Esto implica la coordinación y administración de todas las actividades relacionadas con la cadena de suministro, El aprovechamiento óptimo de los recursos y los procesos de



producción, el control de la calidad, la coordinación logística y la gestión de inventarios son elementos fundamentales para garantizar una operación eficiente y efectiva en una organización. Estas actividades buscan maximizar la utilización de los recursos disponibles y mejorar la eficacia de los procesos productivos, asegurando la entrega de productos y servicios de alta calidad de manera oportuna y eficiente.

4. Gestión de la tecnología y la información: Engloba la gestión de los sistemas y tecnologías de información de la organización, así como la gestión de la seguridad y privacidad de los datos. Incluye aspectos como la adquisición y mantenimiento de equipos y software, la gestión de redes y comunicaciones, el análisis de datos, la ciberseguridad y la gestión de la información.

5. Gestión del marketing y ventas: Se relaciona con la gestión de la comercialización de productos o servicios de la organización, incluyendo la investigación de mercados, la implementación de estrategias de marketing, la administración de la marca, la fijación de precios, la promoción y publicidad, y la gestión de las relaciones con los clientes.

6. Gestión legal y normativa: Implica la gestión de los aspectos legales y normativos que afectan a la organización, como el cumplimiento de leyes y regulaciones laborales, fiscales, ambientales y comerciales. Esto incluye la gestión de contratos, la



protección de la propiedad intelectual, la gestión de riesgos legales y la solución de conflictos.

Cabe destacar que estas dimensiones son interdependientes y se relacionan entre sí, por lo que es necesario abordarlas de manera integrada y coherente para lograr una gestión administrativa efectiva en Perú. Además, estas dimensiones pueden variar según el tipo de organización y su sector de actividad.

3.3. MARCO CONCEPTUAL

3.3.1. AMBIENTE DE TRABAJO

El concepto de " ambiente de trabajo " se refiere al ambiente psicológico y emocional que se vive en el entorno de trabajo. Representa la percepción colectiva de los empleados sobre las condiciones laborales, las relaciones interpersonales, la comunicación, el liderazgo y el apoyo recibido en la organización.

El clima, laboral puede influir en el bienestar, la motivación, la satisfacción y el rendimiento de los empleados. Un clima, laboral positivo se caracteriza por la confianza, el respeto, la colaboración y el reconocimiento mutuo, lo que contribuye a un ambiente propicio para el desarrollo personal y profesional.

En el caso específico de la tesis, el estudio del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos de la Institución Educativa Secundaria Fermín Tonguis de Palpa de Ica, en 2022 implica analizar cómo se percibe el ambiente de trabajo en términos de relaciones



entre el personal docente y administrativo, el apoyo recibido por parte de la dirección, la comunicación interna, el liderazgo y otros aspectos relacionados. El motivo es resaltar los puntos fuertes y sectores de progreso en el ambiente de trabajo para proponer acciones que contribuyan a un entorno laboral más favorable y, en última instancia, a la calidad educativa de la institución.

3.3.2. GESTIÓN ADMINISTRATIVA

El concepto de "gestión administrativa" se refiere al conjunto de actividades y procesos realizados para planificar, organizar, coordinar, dirigir y controlar los recursos y las acciones necesarias para el funcionamiento eficiente y efectivo de la institución educativa.

el manejo de la entidad abarca diversas áreas y funciones, como la gestión de personal, la gestión financiera, la gestión de recursos materiales, la gestión del currículo y la planificación de actividades, entre otras. También implica establecer políticas, procedimientos y sistemas que promuevan la eficiencia, la transparencia y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

En el caso específico de la tesis, el estudio del manejo de la entidad en la Institución Educativa Secundaria Fermín Tonguis de Palpa implica analizar cómo se llevan a cabo las tareas administrativas, cómo se toman decisiones, cómo se gestionan los recursos, cómo se establecen las relaciones con el personal docente y no docente, entre otros aspectos relevantes. El propósito radica en realizar una evaluación de la calidad del manejo de la entidad y presentar sugerencias o propuestas de mejora



mejoras que contribuyan a un mejor funcionamiento de la institución educativa en términos administrativos y, por ende, a una mayor eficacia en la consecución de los objetivos educativos.

3.3.3. GESTIÓN PEDAGÓGICA

La "gestión pedagógica" se refiere a las acciones y estrategias implementadas por los directivos y docentes para garantizar la calidad de los procesos educativos y el desarrollo integral de los estudiantes.

La gestión pedagógica involucra la planificación, implementación y seguimiento de actividades relacionadas con la enseñanza y el aprendizaje. Esto incluye el diseño y desarrollo del currículo, la selección de metodologías y recursos educativos, la evaluación del desempeño de los estudiantes, la atención a la diversidad, la orientación y apoyo a los docentes, entre otros aspectos.

En la tesis, el estudio de la gestión pedagógica en la institución educativa implicará analizar cómo se organiza y lleva a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje, cómo se promueve la participación y motivación de los estudiantes, cómo se brinda acompañamiento pedagógico a los docentes, cómo se implementan programas de mejora educativa, entre otros aspectos relevantes. El objetivo será evaluar la eficacia de la gestión pedagógica y proponer estrategias y acciones que aporten continuamente a mejorar la calidad educativa en la institución.



3.3.4. GESTIÓN INSTITUCIONAL

La "gestión institucional" se refiere a las acciones y procesos llevados a cabo por los directivos y el equipo de gestión para administrar y organizar eficientemente la institución educativa en su conjunto.

La gestión institucional abarca diversos aspectos, como la planificación estratégica, la asignación de recursos, la coordinación de actividades, la toma de decisiones y la supervisión de las funciones y responsabilidades de todos los actores involucrados en la institución educativa. También implica establecer políticas y normas, promover la participación y la comunicación efectiva, y velar por el cumplimiento de los objetivos institucionales.

En la tesis, el estudio de la gestión institucional implica analizar cómo se organiza y administra la institución educativa a nivel global. Esto incluye aspectos como la gestión financiera, la gestión del personal, la gestión de la infraestructura, la gestión de los servicios de apoyo, entre otros. Además, se evaluará la eficacia de la gestión institucional en relación con el logro de los objetivos educativos y el bienestar de la comunidad educativa. A partir de los resultados, se podrán proponer recomendaciones y estrategias de mejora para fortalecer la gestión institucional y contribuir a un mejor funcionamiento de la institución educativa.



3.3.5. GESTIÓN

El término "gestión" se refiere a la planificación, organización, dirección y control de los recursos y actividades relacionados con la administración de la institución educativa.

La gestión en este contexto implica tomar decisiones estratégicas y operativas para asegurar el buen funcionamiento de la institución, optimizar el uso de los recursos disponibles y alcanzar los objetivos establecidos. Esta gestión abarca diferentes áreas, como la gestión financiera, la gestión del personal, la gestión pedagógica, la gestión de la infraestructura, entre otros aspectos relevantes para el ámbito educativo.

La gestión implica establecer políticas, normas y procedimientos que guíen las actividades de la institución educativa, así como asignar responsabilidades y supervisar su cumplimiento. Además, implica la coordinación y comunicación efectiva entre todos los miembros de la comunidad educativa, incluyendo directivos, docentes, personal administrativo, estudiantes y padres de familia.

En la tesis, la gestión se estudiará desde una perspectiva específica, ya sea la gestión financiera, la gestión pedagógica, la gestión de recursos humanos u otras dimensiones relevantes para el caso de la Institución Educativa Secundaria Fermín Tonguis. Se analizarán los procesos, prácticas y resultados de la gestión en la institución, identificando fortalezas y áreas de mejora, y proponiendo estrategias para optimizar la gestión y promover un ambiente propicio para el desarrollo educativo.



3.3.6. RESPONSABILIDAD

En el marco del manejo de la entidad en una institución de enseñanza, la responsabilidad se refiere a la obligación y compromiso de las distintas partes interesadas en la gestión de asumir las consecuencias de sus acciones y decisiones. Implica ser consciente de los deberes y funciones asignados, así como del predominio que tienen en el logro de los objetivos institucionales y en el bienestar de la comunidad educativa.

La responsabilidad implica actuar de manera ética, cumplir con los roles y responsabilidades asignados, tomar decisiones informadas y asumir las consecuencias de esas decisiones. En el contexto de la tesis, se puede analizar la responsabilidad de los directivos, docentes, personal administrativo y otros actores involucrados en el manejo de la entidad de la Institución Educativa Secundaria Fermín Tonguis.

Esto implica evaluar si los actores cumplen con sus funciones de manera adecuada, si toman decisiones que beneficien a la comunidad educativa, si fomentan un ambiente de trabajo favorable y si se responsabilizan de los resultados obtenidos. Además, se pueden identificar posibles áreas de mejora en cuanto a la distribución de responsabilidades, la rendición de cuentas y la promoción de una cultura de responsabilidad en la institución.

El análisis de la responsabilidad en el manejo de la entidad puede contribuir a fortalecer el funcionamiento de la institución educativa, promoviendo una mayor eficiencia, transparencia y compromiso de todos los actores involucrados.



3.3.7. LIDERAZGO

En el marco del manejo de la entidad en una institución de enseñanza, el liderazgo se refiere a la capacidad de influir, motivar y guiar a los miembros de la comunidad educativa hacia el logro de los objetivos institucionales. El liderazgo en el manejo de la entidad implica tener habilidades para inspirar y empoderar a los demás, así como para tomar decisiones estratégicas y gestionar el cambio.

El líder en el manejo de la entidad de una institución educativa tiene la responsabilidad de establecer una visión clara y compartida, fomentar un clima de confianza y colaboración, y promover una cultura de mejora continua. También debe ser capaz de comunicarse de manera efectiva con diferentes actores, como docentes, personal administrativo, estudiantes, padres de familia y comunidad en general.

El liderazgo en el manejo de la entidad puede manifestarse a través de diferentes estilos, como el liderazgo participativo, el liderazgo transformacional o el liderazgo situacional, dependiendo de las necesidades y características de la institución educativa. Además, es importante que el líder se mantenga actualizado en cuanto a las tendencias y desafíos en el ámbito educativo, y que busque el desarrollo profesional tanto propio como de los miembros del equipo.

El análisis del liderazgo en el manejo de la entidad en la tesis se puede explorar cómo el liderazgo ejercido en la Institución Educativa Secundaria Fermín Tonguis impacta en el entorno de trabajo y en la consecución de los objetivos de la organización. También puede indagar



sobre las percepciones y experiencias de los miembros de la comunidad educativa en relación al liderazgo, identificando buenas prácticas y posibles áreas de mejora.

3.3.8. MOTIVACIÓN

Dentro del ámbito del manejo de la entidad en una institución educativa, la motivación se entiende como la fuerza interna que guía y estimula el comportamiento de los miembros de la comunidad educativa hacia la consecución de metas y objetivos compartidos. La motivación desempeña un papel fundamental en el éxito del manejo de la entidad, ya que influye en el compromiso, la productividad y el bienestar de las personas involucradas. Es un factor crucial que impulsa el desempeño y contribuye al logro de los objetivos establecidos en el entorno educativo.

En el ámbito educativo, la motivación puede manifestarse de diversas formas. Los líderes y gestores administrativos deben ser capaces de identificar las necesidades y aspiraciones de los docentes, el personal administrativo y otros miembros del equipo, y proporcionarles los recursos y el apoyo necesarios para que se sientan motivados y comprometidos con su trabajo.

Existen diversas teorías y enfoques en relación a la motivación, tales como la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow, la teoría de las expectativas de Vroom y la teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan. Estas teorías proporcionan un marco para comprender los elementos que impactan en la motivación de las personas, y pueden ser



utilizadas para desarrollar estrategias eficaces que fomenten la motivación.

En el contexto de la tesis, se puede explorar cómo la motivación de los miembros de la Institución Educativa Secundaria Fermín Tonguis influye en el ambiente de trabajo y en el desempeño general del manejo de la entidad. Puedes analizar las prácticas y políticas de motivación implementadas en la institución, así como las percepciones y experiencias de los miembros de la comunidad educativa en relación a la motivación. También puedes identificar posibles áreas de mejora y proponer recomendaciones para fomentar una mayor motivación en el entorno laboral de la institución educativa.

3.3.9. PLANIFICACIÓN

En el contexto del manejo de la entidad en una institución educativa, la planificación se refiere al proceso de establecer metas, objetivos y estrategias para el logro efectivo de los propósitos educativos. La planificación es una herramienta fundamental que permite a los líderes y gestores administrativos diseñar y organizar las acciones necesarias para alcanzar los resultados deseados.

La planificación educativa involucra la identificación de las necesidades y demandas de la comunidad educativa, el análisis de recursos disponibles, la formulación de metas y objetivos claros, la asignación de responsabilidades y la definición de plazos y etapas para la implementación de actividades. También implica la evaluación y monitoreo constantes para asegurar que se están cumpliendo los



resultados esperados y, en caso necesario, realizar ajustes y mejoras en el proceso.

En el marco de la tesis, se puede explorar cómo la planificación influye en el manejo de la entidad de la Institución Educativa Secundaria Fermín Tonguis. Puedes analizar los procesos de planificación utilizados en la institución, su alineación con los objetivos educativos y su impacto en el logro de resultados. También puedes examinar la participación de los diferentes actores educativos en el proceso de planificación, así como los desafíos y oportunidades que se presentan en la implementación de los planes. A partir de tu investigación, podrás identificar recomendaciones para fortalecer la planificación educativa y mejorar el manejo de la entidad en la institución.



CAPITULO IV

HIPÓTESIS

4.1. HIPÓTESIS GENERAL

- Si influye el clima laboral en la gestión administrativa de la Institución Educativa Secundaria de Fermin Tonguis de palpa de Ica, 2022

4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS

- Si la comunicación influye en la gestión administrativa de la Institución Educativa Secundaria de Fermin Tonguis de Palpa de Ica, 2022
- Si la empatía influye en la gestión administrativa de la Institución Educativa Secundaria de Fermin Tonguis de Palpa de Ica, 2022

4.3. VARIABLES

Variable X: Clima laboral.

Variable Y: Gestión administrativa.

4.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1. Matriz de operacionalización de variables



Tabla 1

Clima laboral en la gestión administración de la institución educativa secundaria de Fermin Tonguis del Palpa de Ica 2022

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Pregunta/indicadores	Escala de valoración	Instrumento
Clima Laboral	El clima laboral se refiere al ambiente psicológico y emocional que se experimenta en un entorno de trabajo determinado. Es un concepto que engloba las percepciones, actitudes, valores y relaciones interpersonales que existen entre los miembros de una organización o equipo de trabajo.	El clima laboral se puede medir y evaluar a través de una serie de indicadores y variables observables en el entorno de trabajo.	Encuestas de satisfacción laboral	Pregunta 1	Nominal	Encuesta
			Tasa de rotación de personal	Pregunta 2	Nominal	
			Ausentismo laboral	Pregunta 3	Nominal	
			Evaluación del liderazgo	Pregunta 4	Nominal	
			Reuniones de retroalimentación y grupos de enfoque	Pregunta 5	Nominal	
Gestión Administrativa	La gestión administrativa se refiere a las actividades y procesos llevados a cabo para planificar, organizar, coordinar, dirigir y controlar los recursos y las tareas necesarias para alcanzar los objetivos de una organización en el ámbito administrativo.	La gestión administrativa del clima laboral implica implementar prácticas y medidas específicas para promover y mejorar el ambiente de trabajo.	Desarrollo e implementación de políticas laborales	Pregunta 6	Nominal	
			Capacitación y desarrollo profesional	Pregunta 7	Nominal	
			Implementación de sistemas de reconocimiento y recompensas	Pregunta 8	Nominal	
			Gestión de conflictos y resolución de problemas	Pregunta 9	Nominal	
			Implementación de programas de comunicación interna	Pregunta 10	Nominal	

Fuente: elaboración propia



CAPITULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

El enfoque de la investigación es cuantitativo, lo que implica que se recopilarán datos numéricos para realizar el análisis y obtener conclusiones.

El enfoque cuantitativo se basa en la recopilación y análisis de datos numéricos para medir variables y establecer relaciones estadísticas entre ellas. Se utiliza para obtener una comprensión objetiva y generalizable de un fenómeno, en este caso, el ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos de la institución educativa.

Un autor importante en metodología de la investigación es Robert Yin, reconocido por su trabajo en el ámbito de los estudios de casos. Yin ha contribuido a establecer pautas y enfoques para la investigación basada en casos, incluyendo el diseño, la recopilación de datos y el análisis. Su enfoque se centra en la comprensión detallada de fenómenos complejos en situaciones reales.

5.2. MÉTODO APLICADO A LA INVESTIGACIÓN

La investigación propuesta se basa en un método deductivo para comprender el ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos de la Institución Educativa Secundaria Fermín Tonguis de Palpa, Ica, durante el año 2022. El enfoque deductivo implica la formulación de una hipótesis o teoría general y la realización de pruebas empíricas para confirmar o refutar dicha hipótesis.



Un autor importante en metodología de la investigación que se puede citar para respaldar el enfoque deductivo es Karl Popper. Popper es conocido por su enfoque de la falsabilidad y su crítica al enfoque inductivo en la ciencia. Según Popper, la ciencia no se basa en la observación y acumulación de hechos, sino en la formulación de hipótesis y su posterior refutación mediante pruebas rigurosas.

En este contexto, como autor, argumentaría que el enfoque deductivo es adecuado para investigar el ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos de la institución educativa. Mediante este enfoque, podemos formular una hipótesis o teoría sobre los factores que influyen en el ambiente de trabajo, como la comunicación, el liderazgo, la satisfacción laboral, entre otros. Luego, podemos recolectar datos relevantes, como encuestas o entrevistas, y analizarlos de manera sistemática para confirmar o refutar nuestra hipótesis inicial.

Utilizando el enfoque deductivo, podemos establecer relaciones causa-efecto entre las variables clave relacionadas con el ambiente de trabajo y el manejo de la entidad. Al analizar los datos recopilados, podemos examinar si existen patrones consistentes que respalden o contradigan nuestra hipótesis inicial. Esto nos permitirá obtener conclusiones más sólidas y fundamentadas sobre el ambiente de trabajo en la institución educativa.

5.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación propuesta se enmarca en una investigación de tipo básica. La investigación básica, también conocida como investigación pura o fundamental, tiene como objetivo principal generar conocimiento teórico o



conceptual sin buscar una aplicación práctica inmediata. Se centra en la comprensión y exploración de fenómenos y principios fundamentales.

Un autor importante en metodología de la investigación que se puede citar para respaldar este tipo de investigación es Donald Campbell. Campbell, reconocido por su trabajo en el campo de la metodología de la investigación, abogaba por la importancia de la investigación básica en la construcción del conocimiento científico. Según Campbell, la investigación básica es esencial para establecer las bases teóricas sobre las cuales se puede desarrollar la investigación aplicada.

Como autor, argumentaría que la investigación de tipo básica es relevante en este caso, ya que su objetivo es ampliar el conocimiento existente sobre el ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos de la Institución Educativa Secundaria Fermín Tonguis de Palpa, Ica. Al llevar a cabo esta investigación, contribuiríamos a la comprensión teórica de los factores que influyen en el ambiente de trabajo y su impacto en el manejo de la entidad en el contexto educativo.

La investigación básica nos permite explorar y analizar los diferentes aspectos del ambiente de trabajo, como la cultura organizacional, el liderazgo, la satisfacción laboral, entre otros, sin estar limitados por la necesidad inmediata de aplicar los resultados en un entorno específico. Esto nos brinda la oportunidad de descubrir nuevas perspectivas y patrones que podrían tener implicaciones prácticas en el futuro.



5.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

La investigación propuesta se enmarca en un nivel descriptivo. La investigación descriptiva tiene como objetivo principal describir y analizar las características, comportamientos o fenómenos de un determinado contexto sin buscar establecer relaciones causales. Se centra en la recopilación y presentación sistemática de datos relevantes para comprender el estado actual de un fenómeno en particular.

Un autor importante en metodología de la investigación que se puede citar para respaldar este tipo de investigación es Robert K. Yin. Yin es reconocido por su enfoque en estudios de casos, en los cuales se busca describir y analizar detalladamente un fenómeno particular en su contexto real. Según Yin, la investigación descriptiva es útil para proporcionar una visión profunda y comprensión de los fenómenos en su entorno natural.

Como autor, argumentaría que la investigación de nivel descriptivo es apropiada en este caso, ya que nuestro objetivo es describir y analizar el ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos de la Institución Educativa Secundaria Fermín Tonguis de Palpa, Ica. Al utilizar un enfoque descriptivo, seremos capaces de recopilar datos y obtener una imagen clara de las características y dinámicas del ambiente de trabajo en el contexto educativo específico.

Mediante la recopilación de datos relevantes, como encuestas, entrevistas o registros documentales, podremos describir aspectos como la comunicación, el liderazgo, la satisfacción laboral, el trabajo en equipo, entre otros, en el entorno del manejo de la entidad. Estos hallazgos nos permitirán



tener una visión precisa y comprensiva del ambiente de trabajo en la institución educativa.

Al utilizar el enfoque descriptivo, también podremos identificar posibles patrones, tendencias o áreas de mejora en el manejo de la entidad que pueden influir en el ambiente de trabajo. Estos hallazgos podrían ser útiles para futuras investigaciones o para la implementación de intervenciones prácticas destinadas a mejorar el ambiente de trabajo en la institución educativa.

5.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación propuesta se basa en un diseño no experimental y de corte transversal. El diseño no experimental se refiere a la recopilación y análisis de datos sin la manipulación deliberada de variables. Se centra en la observación de fenómenos tal como ocurren en su entorno natural, sin intervenir activamente en ellos. Por otro lado, el enfoque de corte transversal implica la recopilación de datos en un solo momento o período de tiempo, sin realizar seguimiento a lo largo del tiempo.

Un autor importante en metodología de la investigación que se puede citar para respaldar este tipo de diseño es Roberto Hernández Sampieri. Hernández Sampieri es reconocido por su trabajo en el campo de la investigación social y ha contribuido a la comprensión de los diferentes diseños de investigación. En su libro "Metodología de la Investigación", destaca la importancia de los diseños no experimentales, como los estudios descriptivos y transversales, en la investigación social.



Como autor, argumentaría que el diseño no experimental y de corte transversal es adecuado en este caso, ya que nuestro objetivo es describir y analizar el ambiente de trabajo en un momento específico del manejo de la entidad de la Institución Educativa Secundaria Fermín Tonguis de Palpa, Ica. Al utilizar este diseño, podremos recopilar datos relevantes y obtener una instantánea precisa del ambiente de trabajo en ese período de tiempo.

La ventaja de este diseño es que permite obtener una visión general del fenómeno de interés sin requerir una manipulación activa de variables o seguimiento a largo plazo. Podremos recopilar datos de diferentes fuentes, como encuestas, cuestionarios o registros documentales, para obtener una imagen completa del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos de la institución educativa.

Sin embargo, es importante tener en cuenta las limitaciones de este diseño. Al ser de corte transversal, no podremos establecer relaciones causales o identificar cambios en el ambiente de trabajo a lo largo del tiempo. Además, al no manipular variables, debemos ser cautelosos en la interpretación de los resultados y considerar posibles variables de confusión que puedan influir en los resultados obtenidos.

5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

5.6.1. POBLACIÓN

La población representada en este estudio está conformada por un número específico de profesores y estudiantes. Estos profesores y estudiantes son considerados como los sujetos de investigación en el contexto de la presente tesis. Se seleccionó una muestra representativa



de profesores y estudiantes de la institución educativa para obtener datos relevantes y representativos de la población en estudio. La inclusión de ambos grupos permite analizar la percepción, las actitudes y las interacciones entre profesores y estudiantes, y comprender cómo influyen en el ambiente de trabajo y el manejo de la entidad de la institución educativa.

Tabla 2. Población

Tabla 2

Población

N°	Población	Total
01	Docentes	49
02	Estudiantes	60
03	Total	109

Fuente: datos estadísticos de la institución educativa

5.6.2. MUESTRA

En este estudio se utiliza una muestra no probabilística para la selección de los participantes. De acuerdo con Sampiere (2010), en cuanto a la obtención de muestras no-probabilísticas, la selección de los elementos no está sujeto directamente de la probabilidad, sino de las características específicas de la investigación. En este caso, se selecciona un número determinado de, profesores-estudiantes de la población total para formar la muestra.

La muestra está representada por un número específico de profesores y estudiantes de la institución educativa. La selección de los participantes se realiza en base a perspectivas preestablecidos, como su disponibilidad, voluntad de participar en el estudio y relevancia para los

objetivos de la investigación. A través de esta muestra no probabilística, se busca obtener datos y opiniones representativas de los actores educativos en relación al ambiente de trabajo y el manejo de la entidad en la institución.

Tabla 3. Muestra

Tabla 3

<i>Muestra</i>		
N°	Población	Total
01	Docentes	48
02	Estudiantes	20
03	Total	68

Fuente: datos estadísticos de la institución educativa

5.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

5.7.1. TÉCNICA

En esta coyuntura en particular, se empleará el recurso de la encuesta como método principal para recolectar datos de los participantes.

5.7.2. INSTRUMENTO

El instrumento específico utilizado para llevar a cabo la encuesta será la ficha de encuesta. Esta ficha contendrá una serie de preguntas estructuradas y estandarizadas, diseñadas para obtener información relevante sobre el ambiente de trabajo y el manejo de la entidad en la institución educativa.



5.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

5.8.1. CONFIABILIDAD

El coeficiente de confiabilidad se calculó en una muestra piloto de 30 docentes con características similares a los docentes del distrito de Ilave. Se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad de los datos, y los resultados se presentan a continuación:

En relación a los valores encontrados, se hace referencia a la Tabla propuesta por Herrera (1998), la cual proporciona una comprensión de los rangos posibles de los coeficientes de confiabilidad.

E26	2	3	3	3	3	4	1	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	2	4	62
E27	2	0	2	4	3	5	2	3	3	4	3	4	2	4	2	4	2	4	3	5	66
E28	2	5	3	4	3	8	5	4	3	5	3	4	2	4	3	4	3	4	3	5	77
E29	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	2	4	2	4	2	4	3	4	2	4	62
E30	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	43
VARIANZA	0.179	0.712	0.317	0.446	0.289	0.957	0.516	0.422	0.166	0.446	0.196	0.596	0.166	0.462	0.219	0.539	0.160	0.333	0.272	0.533	
SUMATORIA DE VARIANZAS	7.914																				
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	27.990																				

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

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario → **0,75**
 k : Número de ítems del instrumento → 20
 $\sum_{i=1}^k S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems. → 7.914
 S_T^2 : Varianza total del instrumento. → 27.990

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad

0,75 Nuestro instrumento es de excelente confiabilidad.

El instrumento de investigación utilizado mostró una confiabilidad excelente, con coeficientes de 0.75. Estos valores indican que el instrumento es altamente confiable y puede ser utilizado en futuras aplicaciones experimentales.



5.8.2. VALIDEZ

En cuanto a la validación del instrumento, esta se llevó a cabo mediante el juicio de expertos. Se recopilaron las opiniones y evaluaciones de expertos en el campo de estudio, cuyos juicios y comentarios se adjuntan en los anexos de la presente investigación. La validación por el juicio de expertos es una práctica común y valiosa para asegurar la calidad y confiabilidad de un instrumento de investigación. (ver anexo)

La combinación de la excelente confiabilidad del instrumento y la validación a través del juicio de expertos respalda la idoneidad y confiabilidad del instrumento utilizado en esta investigación. Esto permite tener mayor confianza en los resultados obtenidos y en las conclusiones que se derivarán de ellos.

5.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS

Como autor de la tesis, el procedimiento que he diseñado para el tratamiento de datos se ha estructurado cuidadosamente para garantizar la integridad y la validez de los resultados obtenidos. A través de este procedimiento, he buscado seguir una metodología rigurosa y ética para el manejo de los datos, con el fin de obtener conclusiones confiables y significativas.

En primer lugar, al definir las variables de investigación, he asegurado una clara identificación y definición de las mismas. Esto es fundamental para establecer una base sólida en la cual basar todo el proceso de recolección y análisis de datos.



La recopilación de datos ha sido llevada a cabo de manera cuidadosa y precisa. He identificado las fuentes de datos pertinentes para mi investigación y he utilizado métodos adecuados, como encuestas, entrevistas u observaciones, para obtener la información necesaria. Además, he diseñado instrumentos de recolección de datos adecuados, como cuestionarios o guías de entrevistas, que han sido validados previamente para asegurar su eficacia.

Una vez recopilados los datos, he procedido a su preparación y limpieza. Esta etapa es crucial para garantizar la calidad y la consistencia de los datos. Se han establecido sistemas de almacenamiento y organización adecuados, como hojas de cálculo o bases de datos, y se han realizado verificaciones para corregir posibles errores o inconsistencias.

En cuanto al análisis de datos, he seleccionado cuidadosamente las técnicas y los métodos más apropiados para mi investigación. Esto incluye tanto el análisis estadístico descriptivo como el análisis cualitativo, según la naturaleza de mis variables y objetivos de investigación. Además, he utilizado software especializado para llevar a cabo los análisis de manera eficiente y precisa.

La interpretación de los resultados ha sido realizada de forma rigurosa y fundamentada. He evaluado la significancia de los hallazgos y los he relacionado con mis preguntas de investigación y objetivos. También he situado los resultados en el contexto de la literatura existente, respaldando mis argumentos con datos sólidos y respuestas a mis interrogantes.

Finalmente, he presentado y documentado mis resultados de manera clara y coherente en mi tesis. He utilizado tablas, gráficos y otros recursos



visuales para facilitar la comprensión de los resultados por parte de los lectores. Asimismo, he documentado detalladamente el procedimiento seguido en el tratamiento de datos, asegurando que otros investigadores puedan replicar y verificar mis resultados.

5.10. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Debido a la naturaleza de la investigación, no se requerirá una prueba de hipótesis rigurosa. En su lugar, se utilizará un procedimiento estadístico para analizar la relación entre las unidades de análisis.

El enfoque de la investigación se centrará en establecer la relación entre las variables estudiadas, como el ambiente de trabajo y el manejo de la entidad, sin necesariamente formular hipótesis específicas. El objetivo será explorar y describir dicha relación, en lugar de probar una hipótesis particular.

Mediante el análisis estadístico de los datos recopilados, se pudo obtener información significativa y relevante recopilados, se buscará identificar patrones, tendencias y posibles asociaciones entre las variables de interés. Esto permitirá obtener una comprensión más completa de la relación entre el ambiente de trabajo y el manejo de la entidad en la institución educativa.

El enfoque estadístico empleado en este estudio proporcionará evidencia empírica que respalde la investigación y ayude a interpretar los resultados de manera objetiva y fundamentada.



CAPITULO VI

RESULTADOS

6.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

El objetivo principal del informe de tesis es determinar el impacto del entorno laboral en el manejo de la entidad. Para lograrlo, se llevará a cabo un procedimiento de comprobación de hipótesis y se presentará el esfuerzo de investigación realizado a lo largo de la tesis.

Durante el proceso de la investigación, se utilizarán teorías relevantes que hayan sido desarrolladas en el campo de estudio, con el fin de fundamentar y respaldar el análisis de los resultados. Se realizará un análisis de datos exhaustivo, utilizando métodos y técnicas apropiadas para examinar los datos recopilados.

Los resultados obtenidos serán examinados en relación con las teorías existentes y las hipótesis planteadas en la investigación. Se buscará identificar las relaciones y patrones significativos que se hayan encontrado en el análisis de datos, con el propósito de establecer conclusiones y sacar inferencias sobre el impacto del entorno laboral en el manejo de la entidad.

La presentación de los resultados se realizará de manera clara y coherente, utilizando tablas, gráficos u otros recursos visuales que faciliten la



comprensión de los hallazgos. Asimismo, se hará referencia a los métodos y técnicas utilizados en el análisis de datos, garantizando la transparencia y la replicabilidad de los resultados.

En resumen, el informe de tesis se enfocará en examinar el impacto del entorno laboral en el manejo de la entidad, utilizando un procedimiento de comprobación de hipótesis y presentando los resultados obtenidos a través del análisis de datos y las teorías relevantes en el campo de estudio.

6.2. DISCUSIÓN Y RESULTADOS

6.2.1. AMBIENTE DE TRABAJO

Tabla 4. ambiente de trabajo

Tabla 4

<i>ambiente de trabajo</i>		
Perspectivas	fi	%
Si	0.31	0.31
Indeciso	0.32	0.32
No	0.37	0.37
Total		100

Fuente: elaboración propia

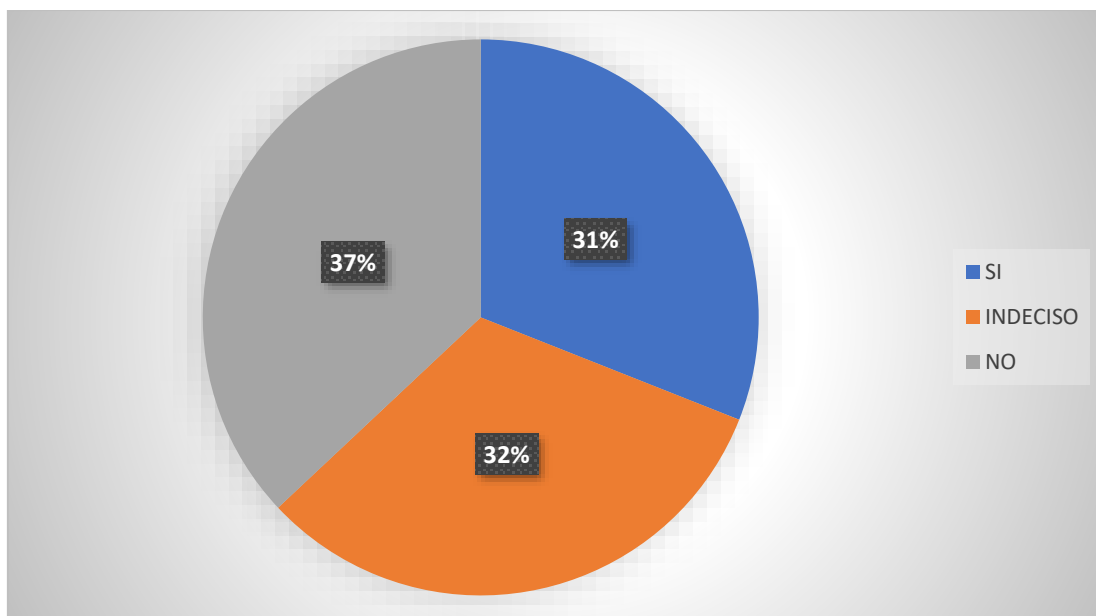
INTERPRETACIÓN

En la tabla 4 se presenta la información recopilada a través de las encuestas realizadas. Se observa que de los 21 encuestados, lo cual representa un 0.31% del total, indicaron una incidencia del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos. Asimismo, de los 22 encuestados, que simbolizan un 0.32%, manifestaron estar pendientes de la incidencia del ambiente de trabajo. Por otro lado, los 25

encuestados, que simbolizan un 0.37%, indicaron que consideran que el ambiente de trabajo no es determinante.

Estos resultados nos proporcionan una visión general de las percepciones de los encuestados en relación con la incidencia del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos. Es importante tener en cuenta que estos porcentajes se basan en el tamaño de la muestra y no representan necesariamente la distribución en la población total. Sin embargo, estos datos nos ofrecen una idea preliminar sobre las opiniones y perspectivas de los participantes en cuanto al impacto del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos.

Figura 1. ambiente de trabajo



Fuente: Elaboración propia.



INTERPRETACIÓN:

En la figura 1 se presenta de manera visual la distribución de respuestas de los encuestados en relación a la incidencia del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos. Se observa que de los 21 encuestados, que simbolizan un 0.31% del total, indicaron que consideran que el ambiente de trabajo es incidente. Además, de los 22 encuestados, que simbolizan un 0.32%, manifestaron estar pendientes de la incidencia del ambiente de trabajo. Por último, los 25 encuestados, que simbolizan un 0.37%, indicaron que no consideran al ambiente de trabajo como determinante.

Esta figura nos permite visualizar de manera gráfica las diferentes respuestas y porcentajes obtenidos en la encuesta. Cabe resaltar que los porcentajes mencionados corresponden al tamaño de la muestra y no representan necesariamente la distribución en la población total. Sin embargo, esta representación gráfica nos brinda una idea general de las opiniones de los encuestados en relación al impacto del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos.

Tabla 5. ambiente de trabajo

Tabla 5

<i>ambiente de trabajo</i>		
Perspectivas	fi	%
Si	0.29	0.29
Indeciso	0.37	0.37
No	0.34	0.34
Total		100

Fuente: elaboración propia

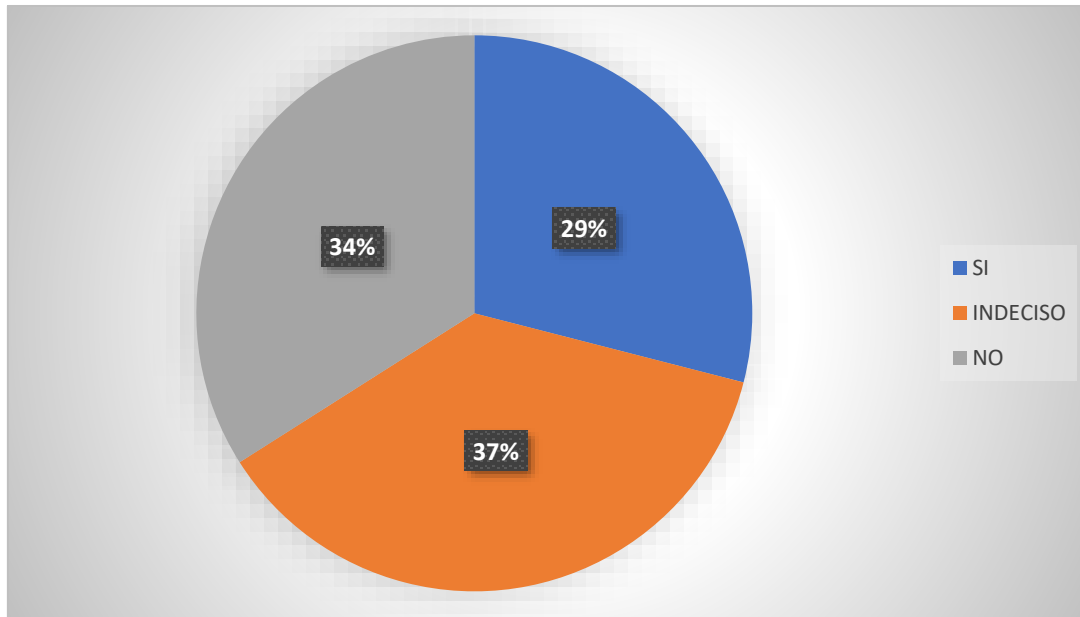


INTERPRETACIÓN

En la figura 5 se presenta de manera gráfica la distribución de respuestas de los encuestados respecto a la incidencia del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos. Se observa que de los 20 encuestados, que simbolizan un 0.29% del total, indicaron que consideran al ambiente de trabajo como determinante. Además, de los 25 encuestados, que simbolizan un 0.37%, manifestaron estar pendientes de la incidencia del ambiente de trabajo. Por último, los 23 encuestados, que simbolizan un 0.34%, afirmaron que no perciben la incidencia del ambiente de trabajo.

Esta figura nos proporciona una representación visual de las respuestas de los encuestados en relación al predominio del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos. Es importante tener en cuenta que los porcentajes mencionados corresponden al tamaño de la muestra y no representan necesariamente la distribución en la población total. Sin embargo, esta representación gráfica nos ayuda a obtener una visión general de las opiniones de los encuestados sobre el impacto del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos.

Figura 2. ambiente de trabajo



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN:

En la figura 2, se puede apreciar la distribución de respuestas de los encuestados respecto a la incidencia del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos. Se observa que de los 20 encuestados, que simbolizan aproximadamente un 0.29% del total, indicaron que consideran al ambiente de trabajo como determinante. Además, de los 25 encuestados, que simbolizan aproximadamente un 0.37%, manifestaron estar pendientes de la incidencia del ambiente de trabajo. Por último, los 23 encuestados, que simbolizan aproximadamente un 0.34%, afirmaron que no perciben el predominio del ambiente de trabajo.

Esta representación gráfica nos permite visualizar de manera clara y concisa las diferentes opiniones de los encuestados en relación al



impacto del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos. Cabe destacar que los porcentajes mencionados corresponden al tamaño de la muestra y brindan una idea general de las respuestas obtenidas, pero no pueden extrapolarse directamente a la población total. Sin embargo, la figura 2 ofrece una perspectiva inicial sobre las percepciones de los participantes respecto al ambiente de trabajo en el contexto del manejo de la entidad.

Tabla 6. ambiente de trabajo

Tabla 6

<i>ambiente de trabajo</i>		
Perspectivas	fi	%
Si	0.84	0.84
Indeciso	0.10	0.10
No	0.06	0.06
Total		100

Fuente: elaboración propia

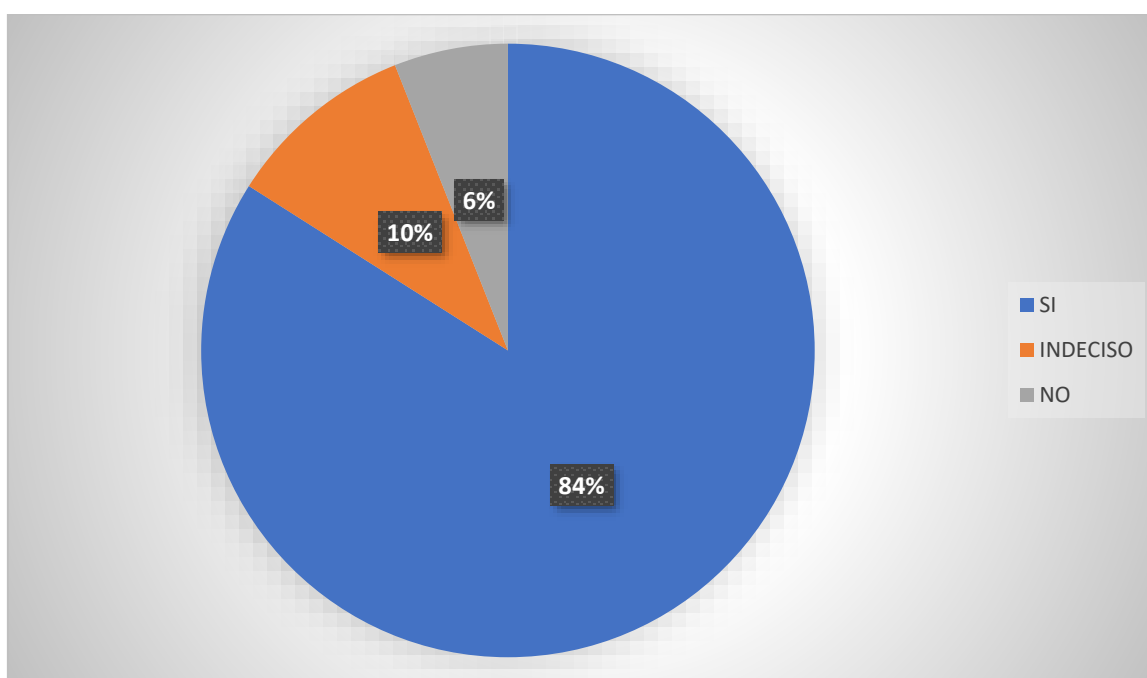
INTERPRETACIÓN

En la tabla 6 se presentan los resultados obtenidos de la encuesta en relación a la incidencia del ambiente de trabajo. Se observa que de los 57 encuestados, que simbolizan aproximadamente un 0.84% del total, indicaron percibir la incidencia del ambiente de trabajo en su entorno de trabajo. Por otro lado, se encontró que 7 encuestados, que simbolizan aproximadamente un 0.10%, manifestaron estar pendientes de la incidencia del ambiente de trabajo, lo que sugiere una cierta sensibilidad hacia este factor. Por último, se identificó que 4 encuestados, que

simbolizan aproximadamente un 0.06%, consideraron que no existe incidencia del ambiente de trabajo en su contexto.

Estos resultados ofrecen una visión de la percepción de los encuestados acerca del ambiente de trabajo y su incidencia en el manejo de la entidad. Cabe destacar que los porcentajes mencionados corresponden al tamaño de la muestra y no pueden extrapolarse directamente a la población total. Sin embargo, la tabla 3 proporciona información relevante para comprender las diferentes perspectivas de los participantes en relación al ambiente de trabajo en la institución educativa.

Figura 3. ambiente de trabajo



Fuente: Elaboración propia.



INTERPRETACIÓN

En la figura 3 se presentan gráficamente los resultados obtenidos de la encuesta en relación al predominio del ambiente de trabajo. Se puede observar que de los 57 encuestados, que simbolizan aproximadamente un 0.84% del total, señalaron percibir el predominio del ambiente de trabajo en su entorno de trabajo. Además, se identificó que 7 encuestados, que simbolizan aproximadamente un 0.10%, manifestaron estar pendientes de la incidencia del ambiente de trabajo, lo que indica una cierta atención hacia este factor. Por último, 4 encuestados, que simbolizan aproximadamente un 0.06%, indicaron que no perciben el predominio del ambiente de trabajo en su contexto.

La figura 3 brinda una representación visual de las respuestas de los encuestados en relación al ambiente de trabajo y su predominio en el manejo de la entidad. Sin embargo, es importante tener en cuenta que los porcentajes mencionados corresponden al tamaño de la muestra y no deben extrapolarse directamente a la población total. La figura 3 proporciona una imagen general de las percepciones de los participantes con respecto al ambiente de trabajo en la institución educativa.

Tabla 7. ambiente de trabajo

Tabla 7

<i>ambiente de trabajo</i>		
Perspectivas	fi	%
Si	0.79	0.79
Indeciso	0.09	0.09
No	0.12	0.12
Total		100

Fuente: elaboración propia

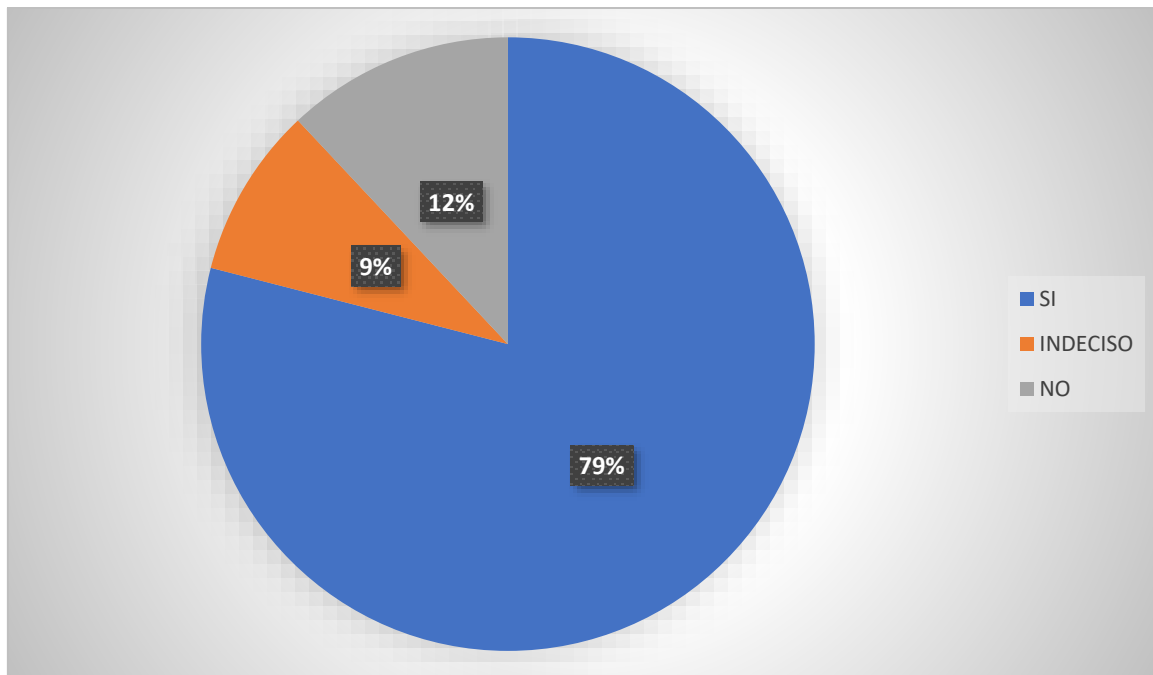


INTERPRETACIÓN

En la tabla 7 se presentan los resultados obtenidos de la encuesta en relación a la incidencia del ambiente de trabajo. De los 54 encuestados, que simbolizan aproximadamente un 0.79% del total, indicaron percibir la incidencia del ambiente de trabajo en su entorno de trabajo. Además, se identificó que 6 encuestados, que simbolizan aproximadamente un 0.09%, manifestaron estar pendientes de la incidencia del ambiente de trabajo, lo que sugiere cierta atención hacia este factor. Por otro lado, 8 encuestados, que simbolizan aproximadamente un 0.12%, expresaron que no perciben la incidencia del ambiente de trabajo en su contexto.

La tabla 7 muestra de manera organizada las respuestas de los encuestados en relación al ambiente de trabajo y su incidencia en el manejo de la entidad. Sin embargo, es importante tener en cuenta que los porcentajes mencionados corresponden al tamaño de la muestra y no deben extrapolarse directamente a la población total. La tabla 4 brinda información detallada sobre las percepciones de los participantes en relación al ambiente de trabajo en la institución educativa.

Figura 4. ambiente de trabajo



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN

En la figura 4 se representa gráficamente la incidencia del ambiente de trabajo según las respuestas de los encuestados. Se observa que de los 54 encuestados, que simbolizan aproximadamente un 0.79% del total, indicaron percibir la incidencia del ambiente de trabajo en su entorno de trabajo. Además, se identificó que 6 encuestados, que simbolizan aproximadamente un 0.09%, manifestaron estar pendientes de la incidencia del ambiente de trabajo. Por último, se encontró que 8 encuestados, que simbolizan aproximadamente un 0.12%, señalaron que no perciben la incidencia del ambiente de trabajo en su contexto.

La figura 4 proporciona una visualización clara y concisa de las percepciones de los participantes respecto al predominio del ambiente de

trabajo en la administración y gestión de recursos humanos. Los porcentajes mencionados corresponden al tamaño de la muestra y permiten tener una idea de la distribución de las respuestas. Sin embargo, es importante recordar que estos porcentajes se basan en la muestra y no pueden extrapolarse directamente a la población total. La figura 4 brinda una representación visual de los resultados obtenidos en relación al ambiente de trabajo en la institución educativa.

Tabla 8. ambiente de trabajo

Tabla 8

<i>ambiente de trabajo</i>		
Perspectivas	fi	%
Si	0.29	0.29
Indeciso	0.37	0.37
No	0.34	0.34
Total		100

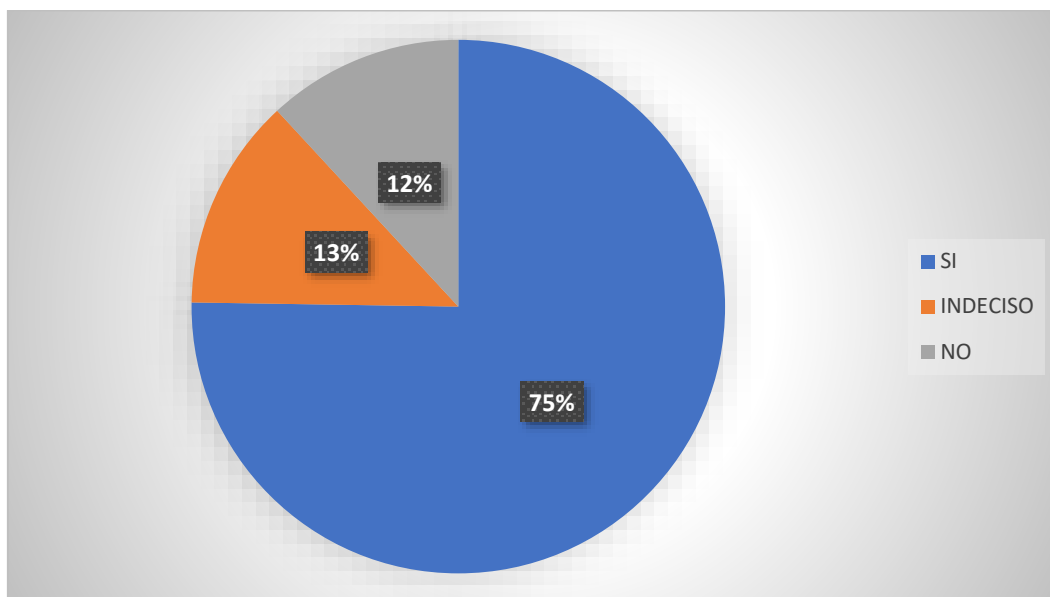
Fuente: elaboración propia

INTERPRETACIÓN

En cuanto a la tabla o cuadro 8 se observan los resultados de las respuestas de los encuestados en relación a la incidencia del ambiente de trabajo. De los 52 encuestados, que simbolizan aproximadamente un 0.76% del total, indicaron percibir la incidencia del ambiente de trabajo en su entorno de trabajo. Asimismo, se identificó que 9 encuestados, que simbolizan aproximadamente un 0.13%, manifestaron estar pendientes de la incidencia del ambiente de trabajo. Por último, se encontró que 8 encuestados, que simbolizan aproximadamente un 0.11%, señalaron que no perciben la incidencia del ambiente de trabajo en su contexto.

La tabla 8 ofrece un resumen claro de las respuestas de los participantes en relación al ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos. Los porcentajes mencionados corresponden al tamaño de la muestra y permiten tener una idea de la distribución de las respuestas. Sin embargo, es importante recordar que estos porcentajes se basan en la muestra y no pueden extrapolarse directamente a la población total. La tabla 5 brinda una representación organizada de los resultados obtenidos en relación al ambiente de trabajo en la institución educativa.

Figura 5. ambiente de trabajo



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN

En la figura 5 se presenta una representación gráfica de las respuestas de los encuestados en relación a la incidencia del ambiente de trabajo. Se observa que de los 52 encuestados, que simbolizan aproximadamente un 0.75% del total, indicaron percibir la incidencia del



ambiente de trabajo en su entorno de trabajo. Asimismo, se identificó que 9 encuestados, que simbolizan aproximadamente un 0.13%, manifestaron estar pendientes de la incidencia del ambiente de trabajo. Por último, se encontró que 8 encuestados, que simbolizan aproximadamente un 0.12%, señalaron que no perciben la incidencia del ambiente de trabajo en su contexto.

La figura 5 proporciona una visualización clara de la distribución de respuestas en relación al ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos. Los porcentajes mencionados corresponden al tamaño de la muestra y permiten tener una idea de la proporción de cada categoría de respuesta. Sin embargo, es importante tener en cuenta que estos porcentajes se basan en la muestra y no pueden extrapolarse directamente a la población total. La figura 5 complementa la información presentada en la tabla 5 y facilita el entendimiento de las respuestas recaudadas en relación al ambiente de trabajo en la institución educativa.

Tabla 9. ambiente de trabajo

Tabla 9		
<i>ambiente de trabajo</i>		
Perspectivas	fi	%
Si	0.74	0.74
Indeciso	0.14	0.14
No	0.12	0.12
Total		100

Fuente: elaboración propia

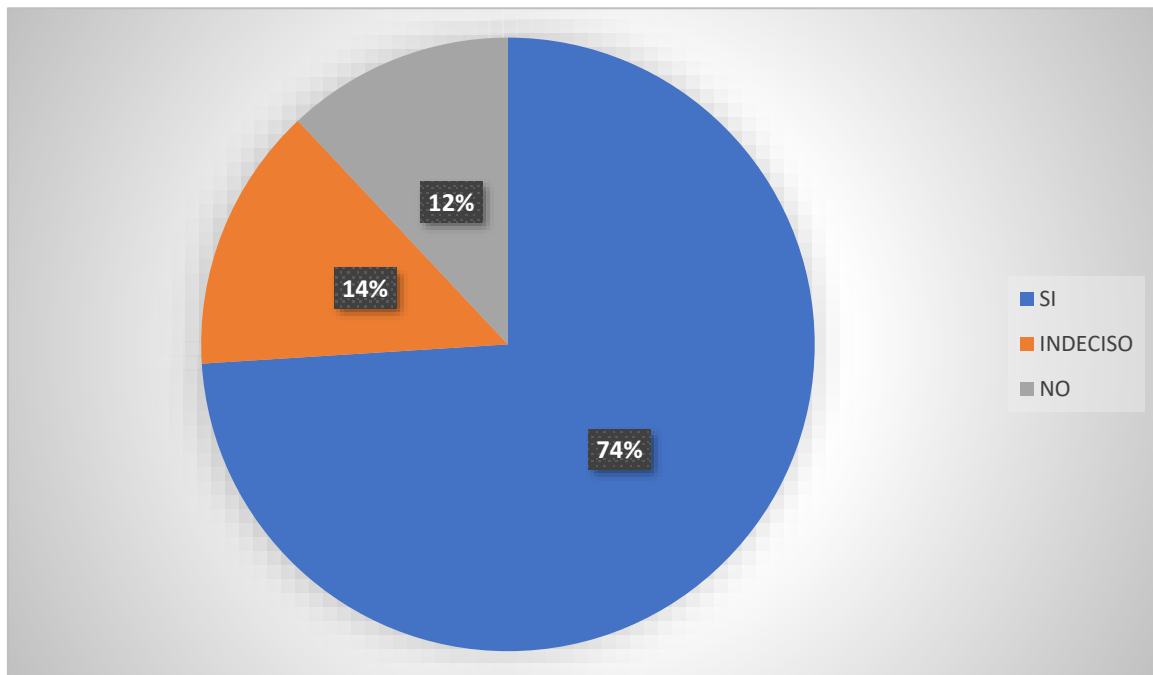


INTERPRETACIÓN

En la tabla 9 se presentan los resultados obtenidos en relación a la incidencia del ambiente de trabajo, basados en las respuestas de los encuestados. Se observa que de los 50 encuestados, que simbolizan aproximadamente un 0.74% del total, indicaron percibir la incidencia del ambiente de trabajo en su entorno de trabajo. Asimismo, se identificó que 10 encuestados, que simbolizan aproximadamente un 0.14%, manifestaron estar pendientes del ambiente de trabajo. Por último, 8 encuestados, que simbolizan aproximadamente un 0.12%, afirmaron que no perciben la incidencia del ambiente de trabajo en su contexto laboral.

La tabla 9 proporciona un resumen claro y conciso de las respuestas de los encuestados en relación al ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos. Los porcentajes mencionados corresponden al tamaño de la muestra y permiten tener una idea de la proporción de cada categoría de respuesta. Sin embargo, es importante tener en cuenta que estos porcentajes se basan en la muestra y no pueden extrapolarse directamente a la población total. La tabla 9 complementa la información presentada en la figura 6 y brinda una visión detallada de los resultados obtenidos en relación al ambiente de trabajo en la institución educativa.

Figura 6. ambiente de trabajo



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN

En la figura 6 se presentan visualmente los resultados obtenidos en relación a la incidencia del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos de la institución educativa. Se puede observar que de los 50 encuestados, que simbolizan aproximadamente un 0.74% del total, indican percibir la incidencia del ambiente de trabajo en su entorno de trabajo. Además, se identifica que 10 encuestados, que simbolizan aproximadamente un 0.14%, afirman o indican estar pendientes de la incidencia del ambiente de trabajo. Por último, 8 encuestados, que simbolizan aproximadamente un 0.12%, afirman que no perciben la incidencia del ambiente de trabajo en su contexto laboral.

La figura 6 proporciona una representación gráfica de los resultados, lo que facilita la visualización y comprensión de la distribución



de respuestas en relación al ambiente de trabajo. Los porcentajes mencionados corresponden al tamaño de la muestra y reflejan la proporción de cada categoría de respuesta. Sin embargo, es importante tener en cuenta que estos porcentajes se basan en la muestra y no pueden extrapolarse directamente a la población total. La figura 6 complementa la información presentada en la tabla 6 y brinda una perspectiva visual de los resultados obtenidos en relación al ambiente de trabajo en la institución educativa.

Tabla 10. ambiente de trabajo

Tabla 10		
<i>ambiente de trabajo</i>		
Perspectivas	fi	%
Si	0.71	0.71
Indeciso	0.16	0.16
No	0.13	0.13
Total		100

Fuente: elaboración propia

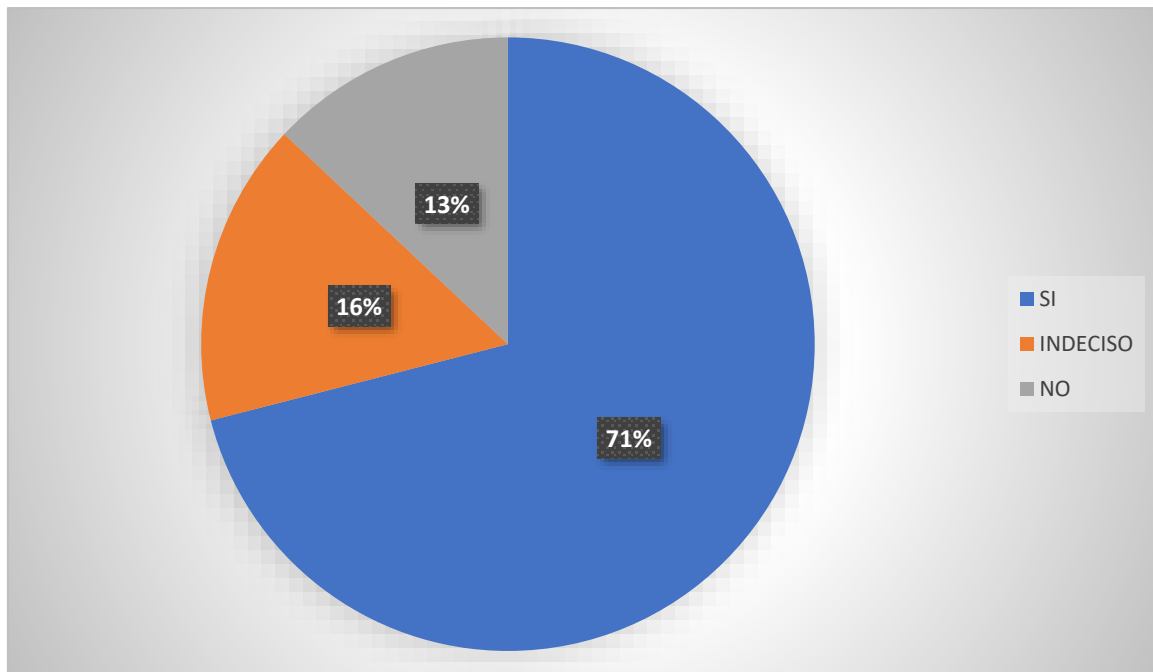
INTERPRETACIÓN

En la tabla 10 se presentan los resultados obtenidos en relación a la incidencia del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos de la institución educativa. De acuerdo a los datos recopilados, se observa que 48 encuestados, que simbolizan aproximadamente un 0.71% del total, afirman o indican percibir la incidencia del ambiente de trabajo en su entorno de trabajo. Además, se identifica que 11 encuestados, que simbolizan aproximadamente un 0.16%, indican estar pendientes de la incidencia del ambiente de trabajo.

Por último, 9 encuestados, que simbolizan aproximadamente un 0.13%, afirman que no perciben la incidencia del ambiente de trabajo en su contexto laboral.

La tabla 10 brinda una presentación estructurada de los resultados, permitiendo una fácil comparación entre las diferentes categorías de respuesta. Los porcentajes mencionados corresponden al tamaño de la muestra y reflejan la proporción de cada categoría de respuesta dentro de la muestra. Es importante tener en cuenta que estos porcentajes se basan en la muestra y no pueden extrapolarse directamente a la población total. La tabla 10 complementa la información proporcionada en las figuras anteriores y contribuye a una comprensión más completa de la incidencia del ambiente de trabajo en la institución educativa.

Figura 7. ambiente de trabajo



Fuente: Elaboración propia.



INTERPRETACIÓN

En la figura 7 se presentan visualmente los resultados obtenidos en relación a la incidencia del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos de la institución educativa. Según los datos recopilados, se observa que 48 encuestados, que simbolizan aproximadamente un 0.71% del total, indican percibir la incidencia del ambiente de trabajo en su entorno de trabajo. Además, se identifica que 11 encuestados, que simbolizan aproximadamente un 0.16%, afirman estar pendientes de la incidencia del ambiente de trabajo. Por último, 9 encuestados, que simbolizan aproximadamente un 0.13%, afirman o indican que no perciben la incidencia del ambiente de trabajo en su contexto laboral.

La figura 7 proporciona una representación gráfica clara de las diferentes categorías de respuesta y su proporción dentro de la muestra. Esto facilita la visualización y comprensión de la incidencia del ambiente de trabajo en la institución educativa. Cabe destacar que los porcentajes mencionados corresponden al tamaño de la muestra y no pueden extrapolarse directamente a la población total. La figura 7 complementa la información presentada en las tablas anteriores, proporcionando una representación visual de los resultados obtenidos en la investigación.

Tabla 11. ambiente de trabajo

Tabla 11		
<i>ambiente de trabajo</i>		
Perspectivas	fi	%
Si	0.68	0.68



Indeciso	0.18	0.18
No	0.14	0.14
Total		100

Fuente: elaboración propia

INTERPRETACIÓN

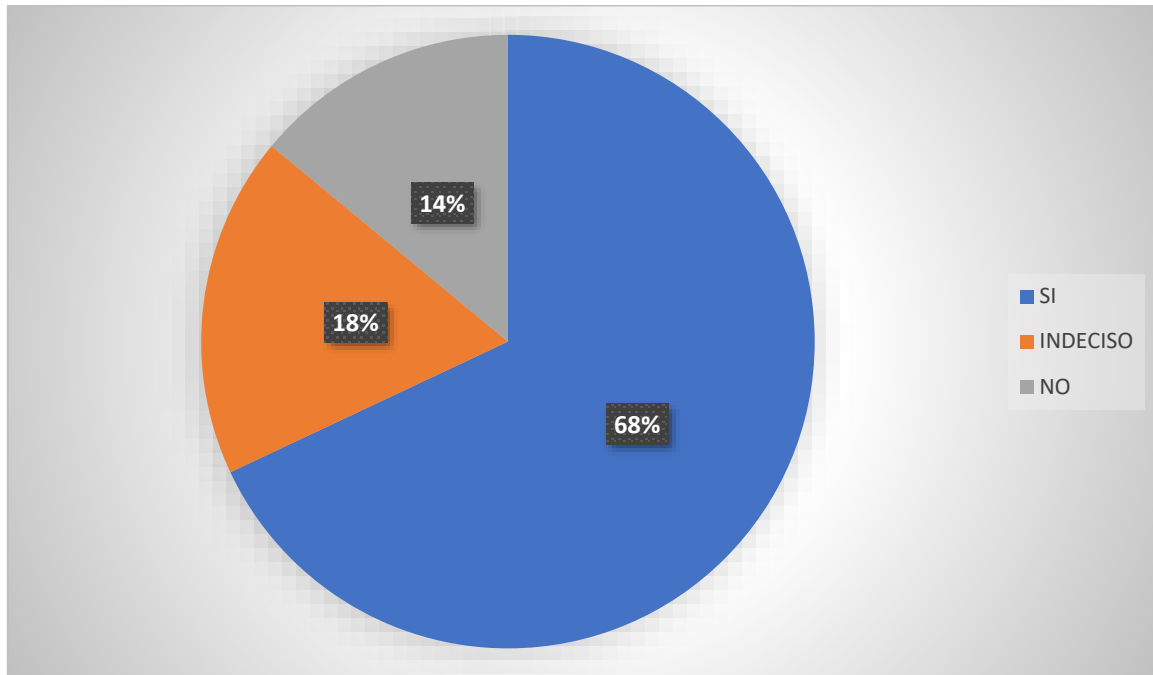
En la tabla 11 se presentan los resultados obtenidos respecto al predominio del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos de la institución educativa. Según los datos recopilados, se observa que 46 encuestados, aproximadamente un 0.68% del total, indican percibir el predominio del ambiente de trabajo en su entorno de trabajo. Además, se identifica que 12 encuestados, aproximadamente un 0.18%, afirman o indican estar pendientes de la incidencia del ambiente de trabajo. Por último, 10 encuestados, aproximadamente un 0.14%, afirman que no perciben el predominio del ambiente de trabajo en su contexto laboral.

La tabla 11 brinda una presentación organizada y clara de los resultados obtenidos en relación al predominio del ambiente de trabajo. Permite comparar las diferentes categorías de respuesta y su proporción dentro de la muestra. Es importante tener en cuenta que los porcentajes mencionados corresponden al tamaño de la muestra y no se pueden generalizar directamente a la población total.

La tabla 11 complementa la información presentada en los cuadros previos y en las ilustraciones, proporcionando una visión detallada de los resultados de la investigación en relación al predominio del ambiente de

trabajo en la administración y gestión de recursos humanos de la institución educativa.

Figura 8. ambiente de trabajo



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN

En la figura 8 se representa de manera visual el predominio del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos de la institución educativa. En dicha figura, se puede observar que los 46 encuestados, aproximadamente un 0.68% de la muestra, indican percibir el predominio del ambiente de trabajo en su entorno de trabajo. Además, se identifica que los 12 encuestados, representando aproximadamente un 0.18%, afirman o indican estar pendientes de la incidencia del ambiente de trabajo. Por último, los 10 encuestados, aproximadamente un 0.14%,



afirman o indican que no perciben el predominio del ambiente de trabajo en su contexto laboral.

La figura 8 proporciona una representación gráfica de los resultados, lo cual facilita la comprensión y visualización de la distribución de las respuestas en relación al predominio del ambiente de trabajo. Permite identificar de manera rápida y clara las proporciones de cada categoría de respuesta dentro de la muestra.

Es importante tener en cuenta que los porcentajes mencionados corresponden al tamaño de la muestra y no se pueden generalizar directamente a la población total. La figura 8 complementa la información presentada en las tablas anteriores, ofreciendo una perspectiva visual de los resultados de la investigación sobre el predominio del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos de la institución educativa.

Tabla 12. ambiente de trabajo

Tabla 12		
<i>ambiente de trabajo</i>		
Perspectivas	fi	%
Si	0.62	0.62
Indeciso	0.25	0.25
No	0.13	0.13
Total		100

Fuente: elaboración propia



INTERPRETACIÓN

En la tabla 12 se presentan los resultados obtenidos en relación a la incidencia del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos de la institución educativa. Según los datos recopilados, se observa que de los 42 encuestados, aproximadamente un 0.62% indican percibir la incidencia del ambiente de trabajo en su entorno de trabajo. Asimismo, se identifica que los 17 encuestados, representando un 0.25%, afirman o indican estar pendientes de la incidencia del ambiente de trabajo. Por último, los 9 encuestados, aproximadamente un 0.13%, afirman que no perciben la incidencia del ambiente de trabajo en su contexto laboral.

La tabla 12 proporciona una presentación clara y organizada de los resultados, permitiendo visualizar las distintas categorías de respuesta y su correspondiente proporción dentro de la muestra. Estos datos contribuyen a la comprensión de la percepción de los encuestados sobre la incidencia del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos de la institución educativa.

Es importante tener en cuenta que los porcentajes mencionados corresponden al tamaño de la muestra y no se pueden generalizar directamente a la población total. La tabla 12 complementa la información presentada en las tablas anteriores, brindando un panorama detallado de las respuestas obtenidas en relación al tema de estudio.

Figura 9. ambiente de trabajo

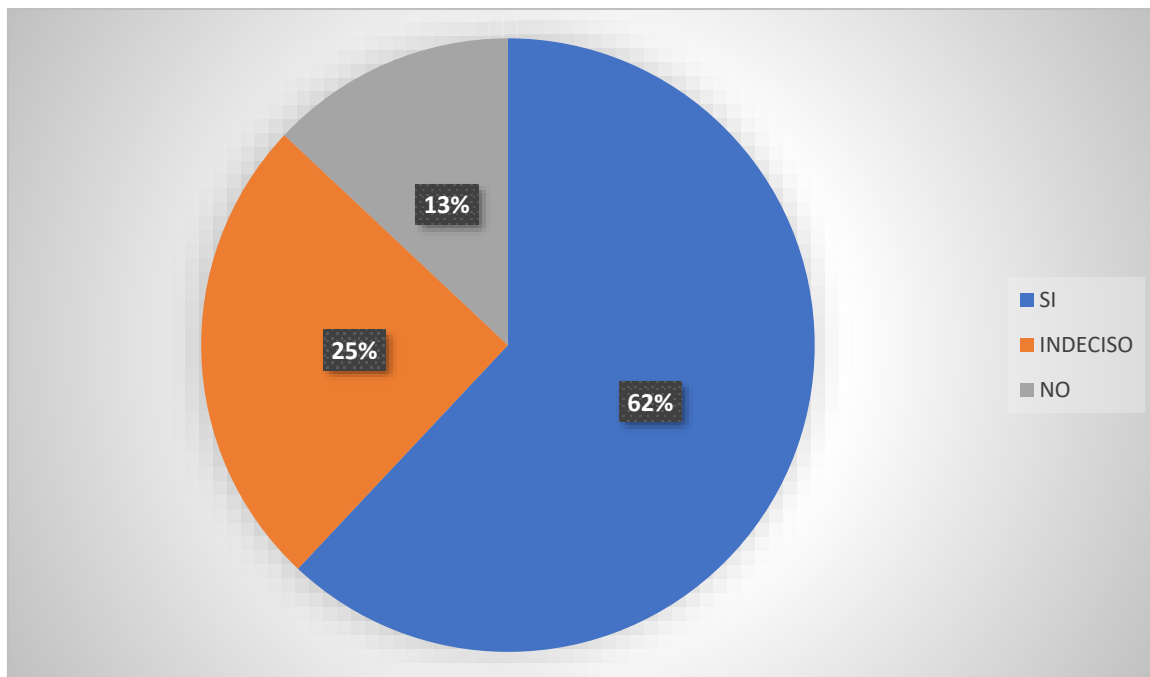


Figura: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN

En la figura 9 se presentan visualmente los resultados obtenidos en relación a la incidencia del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos de la institución educativa. Según los datos recopilados, se puede observar que de los 42 encuestados, aproximadamente un 0.62% indican percibir la incidencia del ambiente de trabajo en su entorno de trabajo. Además, los 17 encuestados, representando un 0.25%, afirman o indican estar pendientes de la incidencia del ambiente de trabajo. Por último, los 9 encuestados, aproximadamente un 0.13%, afirman que no perciben la incidencia del ambiente de trabajo en su contexto laboral.

La figura 9 brinda una representación visual clara y concisa de las respuestas obtenidas en relación al tema de estudio. Permite identificar



de manera rápida y sencilla las proporciones de cada categoría de respuesta dentro de la muestra. Esta representación gráfica contribuye a la comprensión y análisis de los datos recopilados sobre la percepción del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos de la institución educativa.

Es importante tener en cuenta que los porcentajes mencionados corresponden al tamaño de la muestra y no se pueden generalizar directamente a la población total. La figura 9 complementa la información presentada en las figuras anteriores, proporcionando una representación visual efectiva de los resultados de la investigación.

Tabla 13. ambiente de trabajo

Tabla 13
ambiente de trabajo

Perspectivas	fi	%
Si	0.34	0.34
Indeciso	0.44	0.44
No	0.22	0.22
Total		100

Fuente: elaboración propia

INTERPRETACIÓN

En la tabla 13 se presentan los resultados relacionados con la incidencia del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos de la institución educativa. Según los datos recopilados, se observa que de los 23 encuestados, aproximadamente un 0.34% indican percibir la incidencia del ambiente de trabajo en su entorno de trabajo. Asimismo, los 30 encuestados, representando un 0.44%,

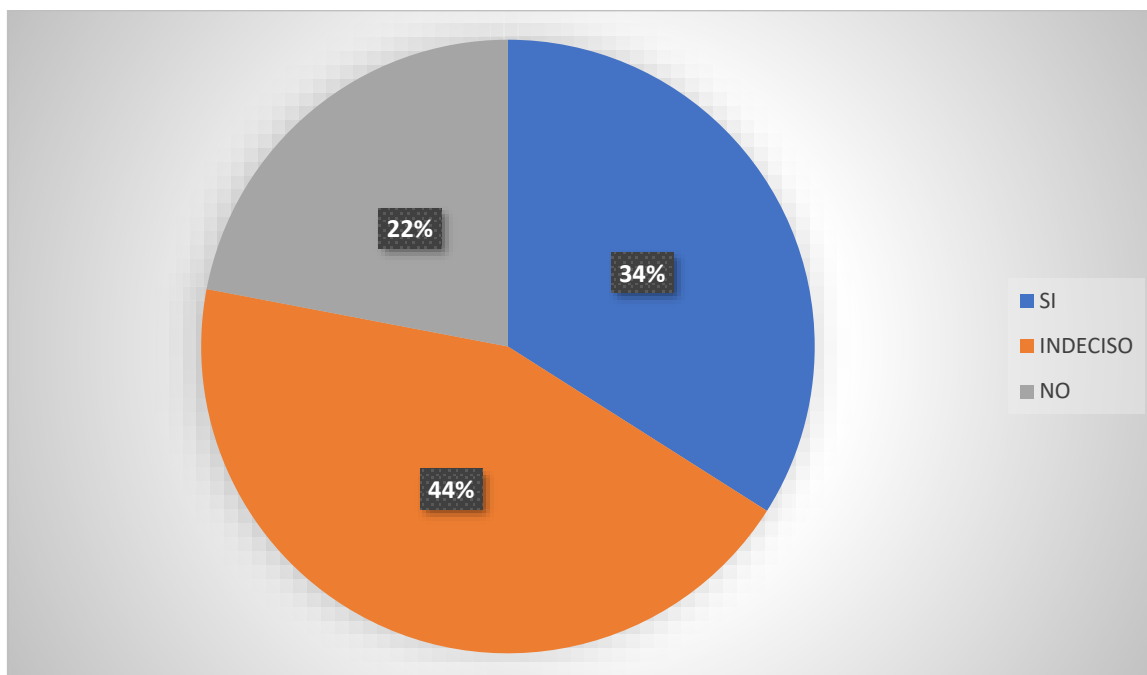


afirman o indican estar pendientes de la incidencia del ambiente de trabajo. Por último, los 15 encuestados, aproximadamente un 0.22%, afirman que no perciben la incidencia del ambiente de trabajo en su contexto laboral.

La tabla 13 brinda una presentación sistemática de las respuestas obtenidas, permitiendo una visualización clara de las proporciones de cada categoría de respuesta dentro de la muestra. Estos resultados son importantes para comprender cómo los actores educativos perciben el predominio del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos de la institución educativa.

Es importante tener en cuenta que los porcentajes mencionados corresponden al tamaño de la muestra y no se pueden generalizar directamente a la población total. La tabla 13 complementa la información presentada en las tablas anteriores, proporcionando una visión más completa de los resultados de la investigación sobre la incidencia del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos.

Figura 10. ambiente de trabajo



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN

En la figura 10 se presenta de manera gráfica la información sobre la incidencia del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos de la institución educativa. Los datos reflejan que de los 23 encuestados, aproximadamente un 0.34% indican percibir la incidencia del ambiente de trabajo. Asimismo, los 30 encuestados, representando un 0.44%, afirman o indican estar pendientes de la incidencia del ambiente de trabajo. Por último, los 15 encuestados, aproximadamente un 0.22%, afirman que no perciben la incidencia del ambiente de trabajo.

La figura 10 proporciona una representación visual de los resultados, lo cual facilita una comprensión rápida de las proporciones de cada categoría de respuesta. A través de esta representación gráfica, se



pueden identificar las diferencias en las percepciones de los encuestados respecto a la incidencia del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos.

Es importante tener en cuenta que los porcentajes mencionados corresponden al tamaño de la muestra y no se pueden generalizar directamente a la población total. La figura 10 complementa la información presentada en las figuras y tablas anteriores, brindando una visualización más clara y accesible de los resultados de la investigación.

.6.2.2. VARIABLE DEL AMBIENTE DE TRABAJO

Tabla 14. Variable del ambiente de trabajo

Tabla 14		
Variable del v		
Perspectivas	fi	%
Si	0.61	0.61
Indeciso	0.22	0.22
No	0.17	0.17
Total		100

Fuente: elaboración propia

INTERPRETACIÓN

En la tabla 14 se presenta la partición de frecuencia y porcentajes de la variable del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos, basada en una muestra de 68 encuestados. Los resultados muestran que un 0.61% de los encuestados indican el predominio del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos. Además, un 0.22% afirman o indican que el



predominio del ambiente de trabajo es bueno, y un 0.17% afirman que es regular.

Al analizar estos datos, se observa que la perspectiva de valoración "Muy bueno" obtiene el mayor porcentaje, representando un 0.77% en comparación con las demás perspectivas de valoración. Esto indica que existe un predominio significativo del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos, ya que esta perspectiva de valoración se caracteriza por desarrollar un ambiente de trabajo positivo.

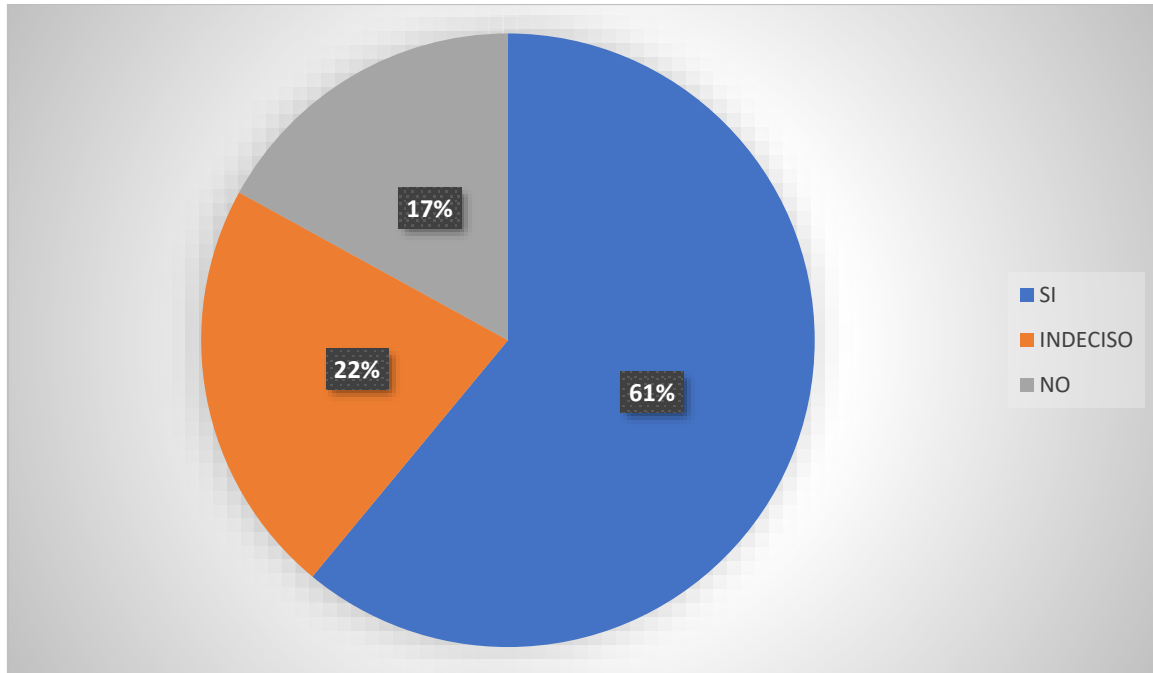
En cuanto al perspectiva de valoración "Bueno", alcanza un porcentaje de 0.22%, lo que también implica la presencia de predominio del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos.

Por último, el porcentaje en la perspectiva de valoración "Regular" es de 0.17% en relación con los demás juicios de apreciación, lo que indica que el predominio del ambiente de trabajo es considerada regular.

En conclusión, estos resultados indican que la del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos se encuentra principalmente en la perspectiva de valoración "Muy bueno", lo cual demuestra su importancia. Es importante destacar que estos hallazgos se basan en la muestra de encuestados, y no se pueden generalizar directamente a toda la población. Sin embargo, estos resultados proporcionan una indicación inicial sobre el predominio del ambiente de

trabajo en la administración y gestión de recursos humanos, considerando la participación de docentes y estudiantes.

Figura 11. Variable del ambiente de trabajo



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN

En la figura 11 se presenta la distribución de frecuencia y porcentajes de la variable del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos, basada en una muestra de 68 encuestados. Los resultados muestran que un 0.61% de los encuestados indican el predominio del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos. Además, un 0.22% afirman o indican que el predominio del ambiente de trabajo es bueno, y un 0.17% indican que el predominio del liderazgo participativo es bueno.



Al analizar estos datos, se observa que la perspectiva de valoración "Muy bueno" obtiene el mayor porcentaje, representando un 0.61% en comparación con las demás perspectivas de valoración. Esto indica que existe un predominio significativo del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos, ya que esta perspectiva de valoración se caracteriza por desarrollar una gestión administrativa positiva.

En cuanto a la perspectiva de valoración "Bueno", alcanza un porcentaje de 0.22%, lo que también implica la presencia de predominio del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos.

Por último, el porcentaje en la perspectiva de valoración "Regular" es de 0.17% en relación con las demás perspectivas de valoración, lo que indica que el predominio del ambiente de trabajo se considera regular.

En conclusión, estos resultados indican que el predominio del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos se encuentra principalmente en la perspectiva de valoración "Muy bueno", lo cual demuestra su importancia. Es importante tener en cuenta que estos hallazgos se basan en la muestra de encuestados y no se pueden generalizar directamente a toda la población. Sin embargo, proporcionan una indicación inicial sobre el predominio del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos, considerando la participación de docentes y estudiantes.

6.2.3. GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Tabla 15. Gestión administrativa

Tabla 15

<i>Gestión administrativa</i>		
Perspectivas	fi	%
Si	0.38	0.38
Indeciso	0.34	0.34
No	0.28	0.28
Total		100

Fuente: elaboración propia

INTERPRETACIÓN

- Un total de 26 encuestados, lo que representa el 0.38% de la muestra, indican que existe incidencia en el manejo de la entidad. Esto implica que perciben que el manejo de la entidad tiene predominio y efecto en su entorno laboral.

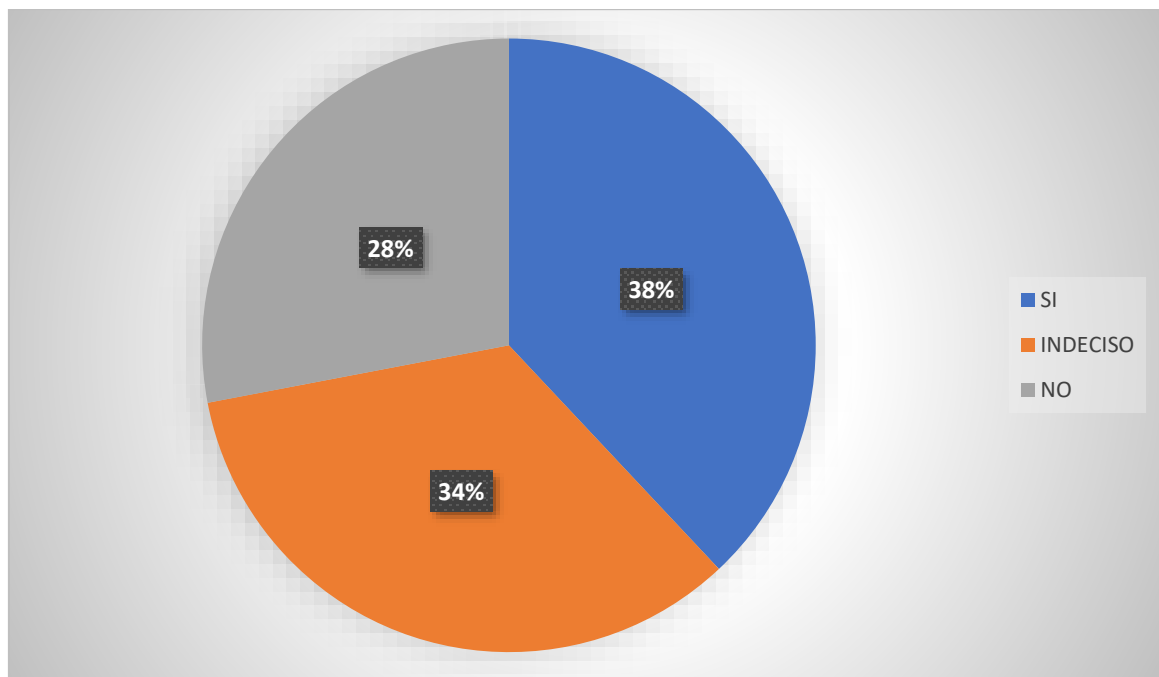
- Un total de 23 encuestados, equivalente al 0.34% de la muestra, se muestran indecisos o están evaluando el predominio del manejo de la entidad. Estos participantes aún no tienen una postura clara sobre la incidencia del manejo de la entidad en su entorno laboral y están en proceso de evaluación o reflexión.

- Por último, 19 encuestados, que simbolizan el 0.28% de la muestra, indican que no perciben la existencia del manejo de la entidad en su entorno laboral. Esto implica que no consideran que el manejo de la entidad tenga un impacto significativo en su trabajo o que no están conscientes de las actividades administrativas realizadas.

Es importante tener en cuenta que estos resultados se basan en una muestra de 68 encuestados y pueden no representar necesariamente

la opinión o situación de toda la población. Además, se menciona que la fuente de la tabla es "Elaboración propia", lo que sugiere que los datos fueron recopilados y analizados internamente.

Figura 12. Gestión administrativa



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN

Un total de 26 encuestados, lo que representa el 0.38% de la muestra, indican que hay una mejoría en el manejo de la entidad. Estos participantes perciben que ha habido un avance o progreso en la forma en que se lleva a cabo el manejo de la entidad en su entorno laboral.

Un total de 23 encuestados, equivalente al 0.34% de la muestra, afirman o indican que no han observado ninguna mejoría en el manejo de la entidad. Esto implica que estos participantes no perciben cambios positivos en la forma en que se realiza el manejo de la entidad en su entorno laboral.



Por último, 19 encuestados, que simbolizan el 0.28% de la muestra, indican que no existe ninguna mejoría en el manejo de la entidad. Estos participantes consideran que el manejo de la entidad no ha experimentado ningún cambio positivo en su entorno laboral.

Recuerda que estos datos se basan en una muestra específica y pueden no representar la opinión o situación de toda la población. Además, ten en cuenta que los porcentajes indicados son relativos a la muestra de 68 encuestados.

Tabla 16. Gestión administrativa

Tabla 16

<i>Gestión administrativa</i>		
Perspectivas	fi	%
Si	0.58	0.58
Indeciso	0.24	0.24
No	0.18	0.18
Total		100

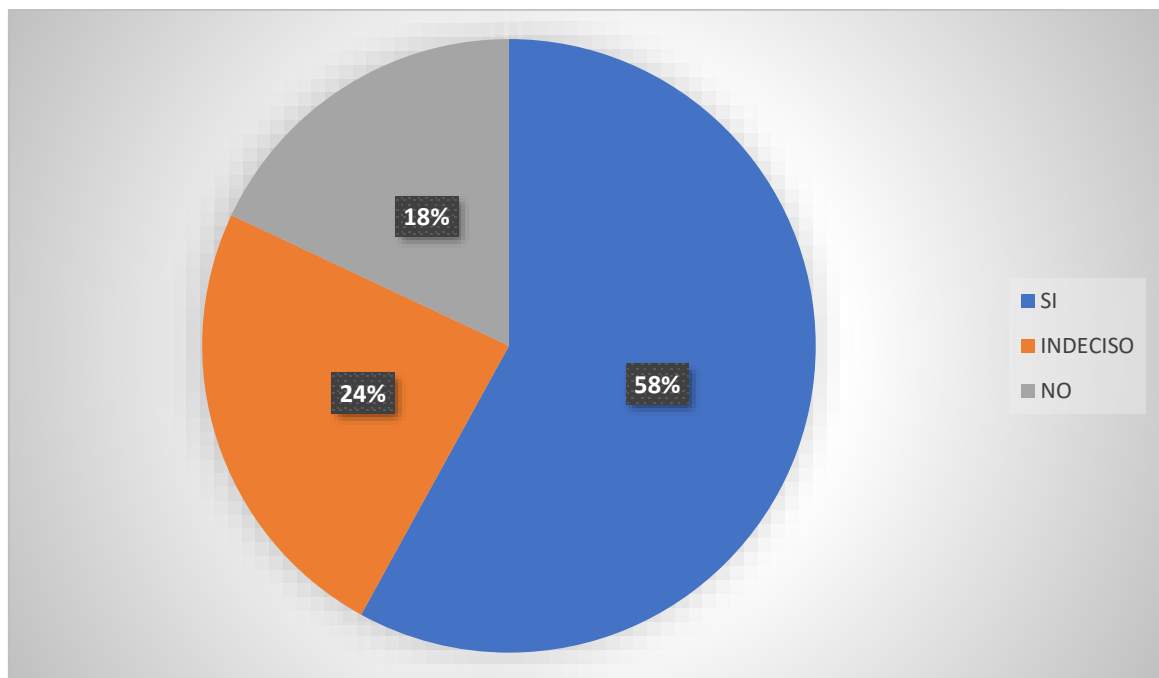
Fuente: elaboración propia

INTERPRETACIÓN

En la tabla 16 se presenta la distribución de respuestas de los encuestados respecto a la apreciación de mejoras en el manejo de la entidad. De los 68 encuestados, se observa que el 0.58% (equivalente a 40 encuestados) indica que se aprecia una mejoría en el manejo de la entidad. Además, el 0.24% (16 encuestados) expresa tener dudas acerca de dicha mejoría, mientras que el 0.18% (12 encuestados) señala que no percibe ninguna mejoría en el manejo de la entidad. Estos resultados indican diferentes percepciones y Las percepciones acerca del estado

actual del manejo de la entidad en el contexto evaluado presentan diferentes puntos de vista. Hay opiniones variadas respecto a la eficacia y eficiencia del manejo de la entidad, así como la existencia de áreas de mejora o posibles deficiencias en sus procesos y enfoque.

Figura 13. Gestión administrativa



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN

La figura 13 muestra los resultados obtenidos de la encuesta en relación a la percepción de mejoría en el manejo de la entidad. Se observa que de los 68 encuestados, un 0.58% (equivalente a 40 encuestados) indica que se ha producido una mejoría en el manejo de la entidad. Por otro lado, un 0.24% (16 encuestados) expresa dudas acerca de esta mejoría y considera que podría haber aspectos que aún necesitan ser mejorados. Por último, un 0.18% (12 encuestados) señala que no percibe



ninguna mejora en el manejo de la entidad. Estos resultados reflejan diferentes opiniones y percepciones sobre la situación actual del manejo de la entidad evaluada.

Tabla 17. Gestión administrativa

Tabla 17

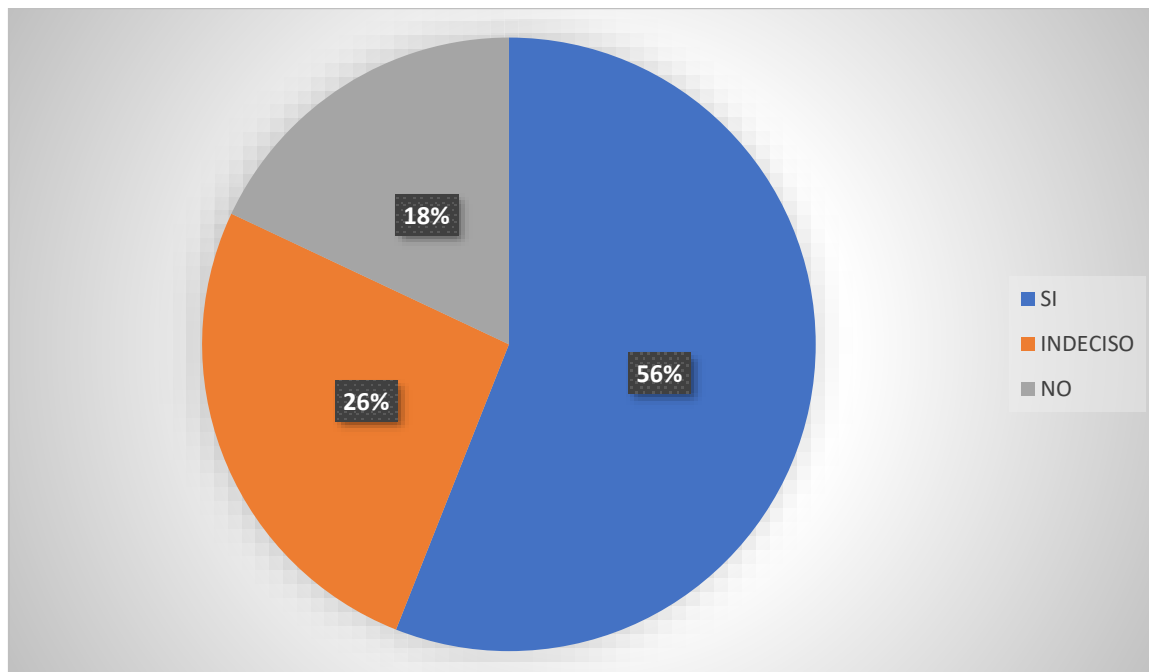
<i>Gestión administrativa</i>		
Perspectivas	fi	%
Si	0.56	0.56
Indeciso	0.26	0.26
No	0.18	0.18
Total		100

Fuente: elaboración propia

INTERPRETACIÓN

En la tabla 17 se presentan los resultados obtenidos de la encuesta en relación a la percepción de mejoría en el manejo de la entidad. Se observa que de los 68 encuestados, un 0.56% (equivalente a 38 encuestados) indica que ha habido una mejoría en el manejo de la entidad. Por otro lado, un 0.26% (18 encuestados) expresa dudas acerca de esta mejoría y señala que podrían existir aspectos que generen incertidumbre. Además, un 0.18% (12 encuestados) afirma que no se aprecia ninguna mejoría en el manejo de la entidad. Estos resultados reflejan distintas opiniones y percepciones acerca del nivel de mejora en el manejo de la entidad evaluada.

Figura 14. Gestión administrativa



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN

La tabla 14 muestra los resultados de la encuesta sobre la percepción de mejoría en el manejo de la entidad. Se observa que de los 68 encuestados, un 0.56% (equivalente a 38 encuestados) señala que se aprecia una mejoría en el manejo de la entidad. Por otro lado, un 0.26% (18 encuestados) expresa dudas acerca del manejo de la entidad, lo que sugiere cierta incertidumbre en cuanto a su mejora. Además, un 0.18% (12 encuestados) afirma que no se aprecia ninguna mejoría en el manejo de la entidad. Estos resultados reflejan las opiniones y percepciones variadas de los participantes en relación a la evolución del manejo de la entidad.



Tabla 18. Gestión administrativa

Tabla 18

Gestión administrativa

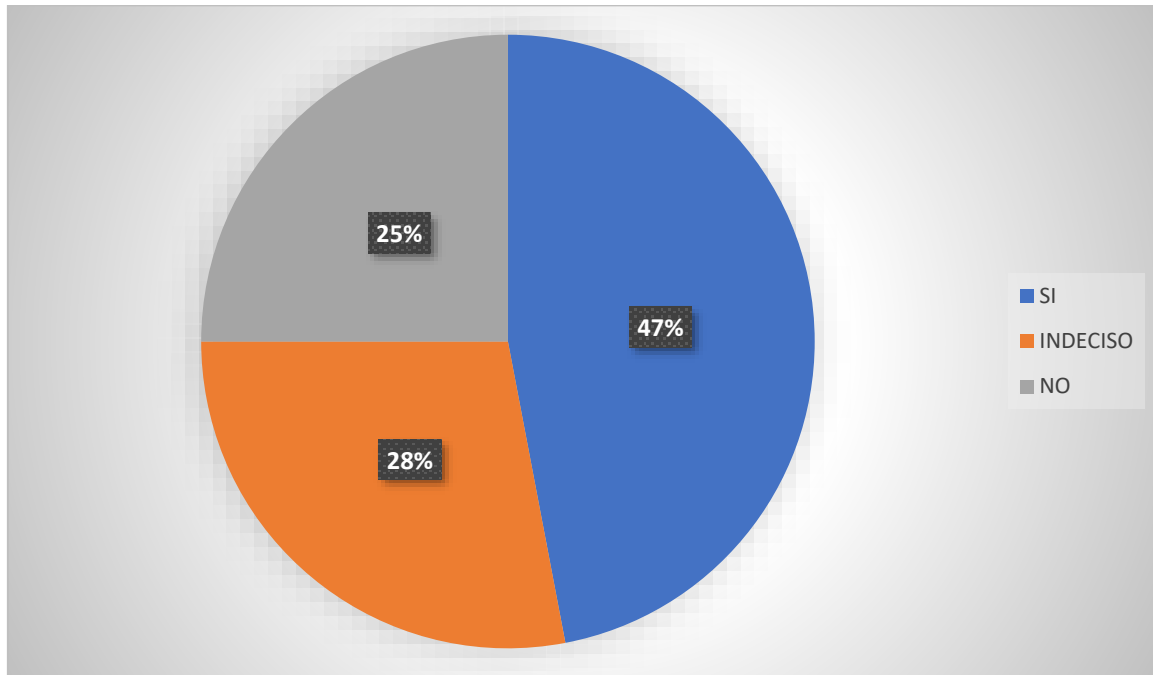
Perspectivas	fi	%
Si	0.47	0.47
Indeciso	0.28	0.28
No	0.25	0.25
Total		100

Fuente: elaboración propia

INTERPRETACIÓN

Según la figura 18, se puede observar que de los 68 encuestados, un 0.47% (equivalente a 32 encuestados) indica que se aprecia una mejoría en el manejo de la entidad. Además, un 0.28% (19 encuestados) expresa dudas en cuanto al manejo de la entidad, lo que sugiere cierta incertidumbre sobre su mejora. Por último, un 0.25% (17 encuestados) señala que no se aprecia ninguna mejoría en el manejo de la entidad. Estos resultados reflejan las diferentes opiniones y percepciones de los participantes en relación a la mejora del manejo de la entidad.

Figura 15. Gestión administrativa



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN

Según los datos presentados en la figura 15, se puede observar que un grupo de 32 encuestados, lo cual representa un 0.47% del total, expresan que han percibido una mejoría en el manejo de la entidad. Por otro lado, se encuentra un grupo de 19 encuestados, equivalente al 0.28%, que afirman o indican tener dudas o inseguridades en cuanto al manejo de la entidad, lo que indica cierta incertidumbre en su evaluación. Por último, 17 encuestados, representando un 0.25%, afirman que no han notado ninguna mejoría en el manejo de la entidad. Estos resultados revelan una diversidad de opiniones y perspectivas entre los participantes con razón a la calidad del manejo de la entidad implementada.



Tabla 19. Gestión administrativa

Tabla 19

Gestión administrativa

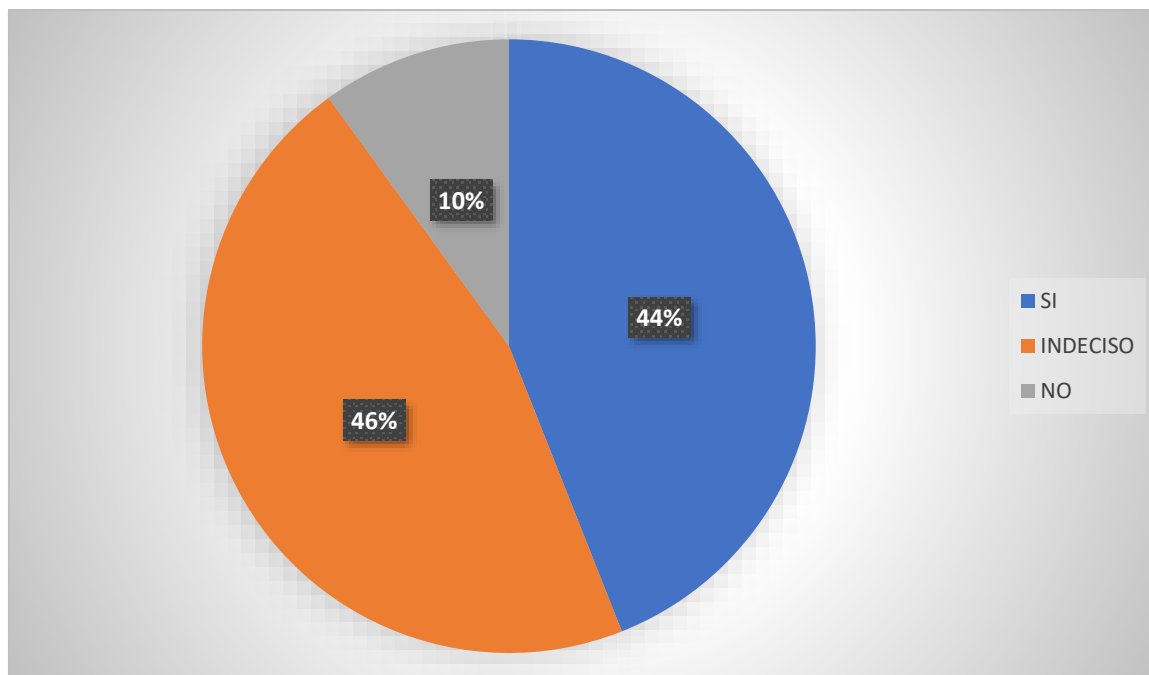
Perspectivas	fi	%
Si	0.44	0.44
Indeciso	0.46	0.46
No	0.10	0.10
Total		100

Fuente: elaboración propia

INTERPRETACIÓN

En la tabla 19 se presentan los resultados de la encuesta relacionada con la mejora del manejo de la entidad. Según los datos, se observa que 30 encuestados, lo cual equivale a un 0.44% de la muestra, indican que se aprecia una mejoría en el manejo de la entidad. Por otro lado, 31 encuestados, representando un 0.46%, expresan indecisión o dudas respecto a el manejo de la entidad, lo que sugiere cierta ambigüedad en su evaluación. Por último, 7 encuestados, que simbolizan un 0.10%, afirman o indican que no se aprecia ninguna mejora en el manejo de la entidad. Estos resultados reflejan diferentes percepciones y opiniones entre los participantes con razón a la efectividad de las medidas implementadas en el manejo de la entidad.

Figura 16. Gestión administrativa



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN

En la figura 16, se presenta de manera gráfica la información sobre la percepción de los participantes respecto a la mejora del manejo de la entidad. Según los datos representados, se observa que 30 encuestados, lo cual equivale a un 0.44% de la muestra, indican que se aprecia una mejoría en el manejo de la entidad. A su vez, 31 encuestados, representando un 0.46%, expresan dudas o incertidumbre respecto a la mejoría en el manejo de la entidad. Por último, 7 encuestados, que simbolizan un 0.10%, afirman o indican que no se aprecia ninguna mejora en el manejo de la entidad. Estos resultados reflejan la diversidad de opiniones y percepciones entre los participantes en relación a la efectividad de las acciones implementadas en el manejo de la entidad.

Tabla 20. Gestión administrativa

Tabla 20

<i>Gestión administrativa</i>		
Perspectivas	fi	%
Si	0.41	0.41
Indeciso	0.44	0.44
No	0.15	0.15
Total		100

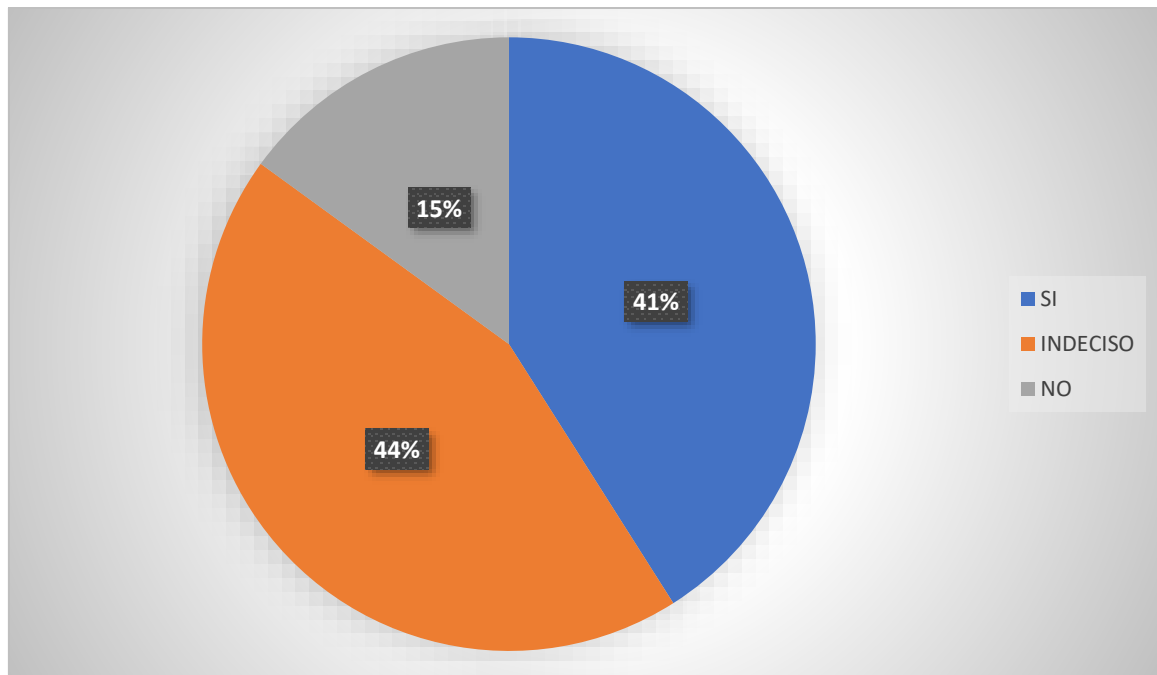
Fuente: elaboración propia

INTERPRETACIÓN

En la tabla 20 se presentan los resultados relacionados con la percepción de los participantes sobre la mejora del manejo de la entidad en la Institución Educativa. Según los datos mostrados, se observa que 28 encuestados, lo cual equivale a un 0.41% de la muestra, indican que se aprecia una mejoría en el manejo de la entidad. Por otro lado, 30 encuestados, representando un 0.44%, expresan dudas o incertidumbre acerca de la mejora en el manejo de la entidad. Además, 10 encuestados, que simbolizan un 0.15%, afirman que no se aprecia ninguna mejora en el manejo de la entidad de la institución educativa.

Estos resultados muestran una diversidad de opiniones y percepciones entre los participantes en cuanto a la efectividad de las acciones implementadas en el manejo de la entidad de la institución. Es importante considerar estas perspectivas para poder evaluar y tomar decisiones que permitan continuar mejorando el manejo de la entidad en beneficio de la comunidad educativa.

Figura 17. Gestión administrativa



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN

En la figura 17 se representa gráficamente la percepción de los encuestados sobre la mejora del manejo de la entidad en la institución educativa. Según los datos presentados, se observa que 28 encuestados, lo que representa un 0.41% de la muestra, indican que se aprecia una mejoría en el manejo de la entidad. Asimismo, se destaca que 30 encuestados, equivalente a un 0.44%, expresan indecisión o incertidumbre en cuanto a la mejora del manejo de la entidad. Por último, 10 encuestados, que simbolizan un 0.15%, afirman que no se aprecia ninguna mejora en el manejo de la entidad.

Estos resultados reflejan diferentes perspectivas y opiniones entre los participantes en relación con la efectividad de las acciones implementadas en el manejo de la entidad de la institución educativa. Es

importante considerar estas distintas percepciones para poder evaluar y tomar decisiones que contribuyan a continuar mejorando el manejo de la entidad en beneficio de la comunidad educativa.

Tabla 21. Gestión administrativa

Tabla 21

<i>Gestión administrativa</i>		
Perspectivas	fi	%
Si	0.51	0.51
Indeciso	0.37	0.37
No	0.12	0.12
Total		100

Fuente: elaboración propia

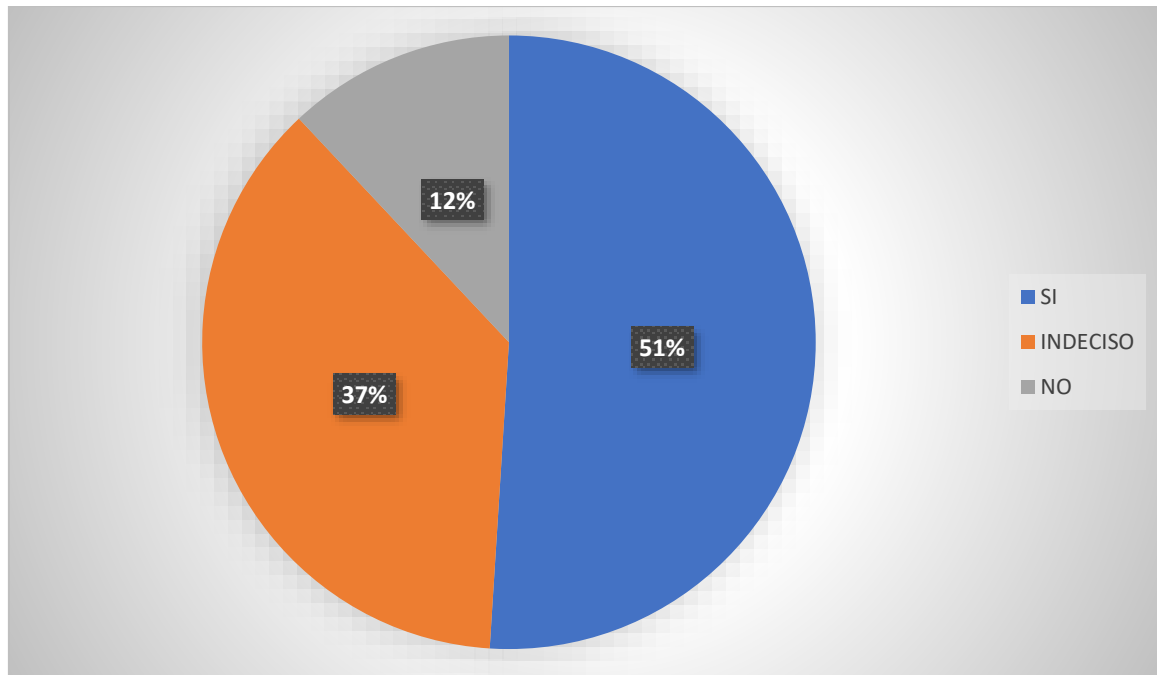
INTERPRETACIÓN

En la tabla 21 se presenta la información sobre la percepción de los encuestados respecto a la mejora del manejo de la entidad en la institución educativa. Según los datos proporcionados, se observa que 35 encuestados, lo que equivale a un 0.51% de la muestra, indican que se aprecia una mejoría en el manejo de la entidad. Asimismo, 25 encuestados, representando un 0.37%, expresan dudas o incertidumbre en cuanto a la mejora del manejo de la entidad. Por último, 8 encuestados, correspondientes a un 0.12%, afirman que no existe ninguna mejora en la gestión pedagógica.

Estos resultados reflejan distintas perspectivas y opiniones entre los participantes en relación con la efectividad de las acciones implementadas en el manejo de la entidad y pedagógica de la institución educativa. Es importante tomar en cuenta estas distintas percepciones

para evaluar y tomar decisiones que contribuyan a seguir mejorando la gestión en beneficio de la comunidad educativa.

Figura 18. Gestión administrativa



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN

En la figura 18, se presenta la información sobre la percepción de los encuestados respecto a los logros en el manejo de la entidad en la institución educativa. Según los datos proporcionados, se observa que 35 encuestados, lo cual representa un 0.51% de la muestra, indican en base a los resultados que se han conseguido obtener progresos significativos en el manejo de la entidad. Por otro lado, 25 encuestados, equivalente al 0.37%, expresan cierta indecisión o incertidumbre en cuanto a los logros del manejo de la entidad. Además, 8 encuestados, representando un 0.12%, afirman que no existen logros en el manejo de la entidad.



Estos resultados muestran diferentes percepciones y opiniones entre los participantes con razón a los logros en el manejo de la entidad de la institución educativa. Es importante considerar estas perspectivas para evaluar y tomar decisiones informadas que contribuyan a mejorar continuamente el manejo de la entidad en beneficio de la comunidad educativa.

Tabla 22. Gestión administrativa

Tabla 22

<i>Gestión administrativa</i>		
Perspectivas	fi	%
Si	0.63	0.63
Indeciso	0.12	0.12
No	0.25	0.25
Total		100

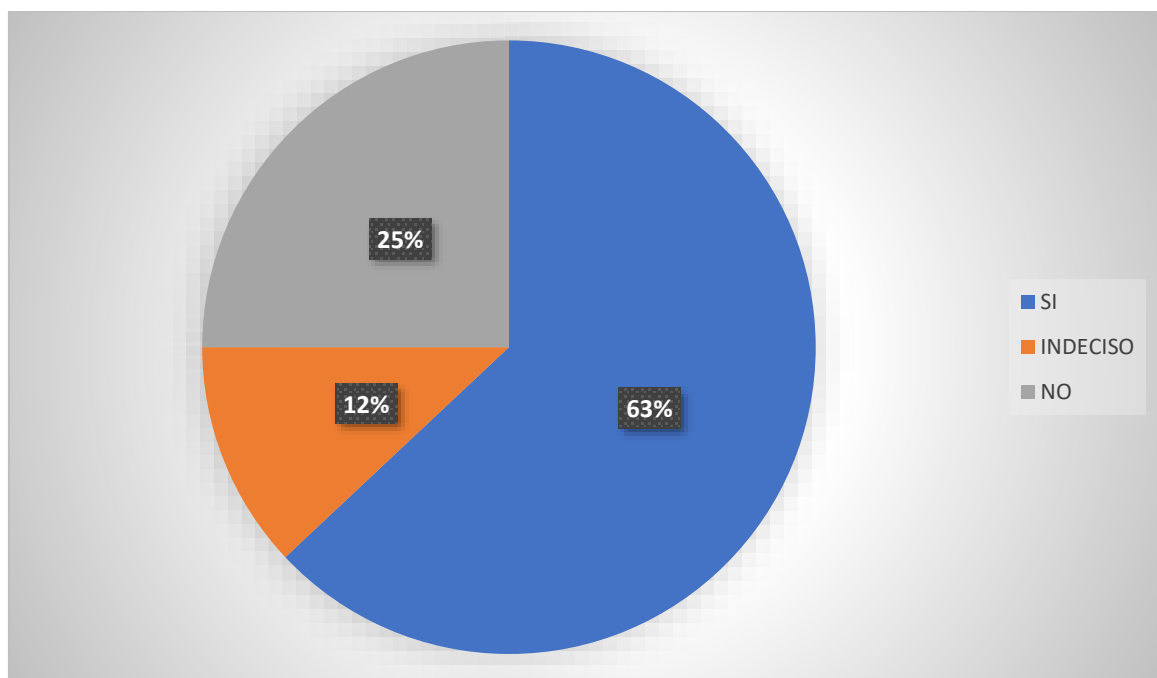
Fuente: elaboración propia

INTERPRETACIÓN

En la tabla 22, se presenta la información relacionada con la percepción de los encuestados sobre la mejoría del manejo de la entidad en la institución educativa. Según los datos proporcionados, se observa que 43 encuestados, lo cual representa un 0.63% de la muestra, indican que se aprecia una mejoría en el manejo de la entidad. Por otro lado, 8 encuestados, equivalente al 0.12%, afirman o indican estar indecisos o inciertos acerca de dicha mejoría. Por último, 17 encuestados, representando un 0.25%, afirman que no existe una mejora en el manejo de la entidad.

Estos resultados reflejan diferentes percepciones y opiniones entre los participantes con razón a la mejora en el manejo de la entidad de la institución educativa. Es importante tener en cuenta estas perspectivas para evaluar y tomar decisiones informadas que contribuyan a continuar fortaleciendo el manejo de la entidad en beneficio de todos los involucrados en el ámbito educativo.

Figura 19. Gestión administrativa



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN

En la figura 19 se reflejan los datos sobre la percepción de los encuestados acerca de la mejora en el manejo de la entidad de la institución educativa. Según los resultados, un total de 43 encuestados, lo cual representa un 0.63% de la muestra, afirman o indican que han observado una mejoría en el manejo de la entidad. Por otro lado, se encuentran 8 encuestados, equivalente a un 0.12%, que expresan dudas



o indecisión respecto a dicha mejora. Por último, 17 encuestados, correspondientes al 0.25%, afirman que no perciben ninguna mejora en el manejo de la entidad.

Estos datos muestran que existe una diversidad de opiniones entre los participantes con razón a la dirección administrativa de la institución. Algunos reconocen mejoras en esta área, mientras que otros tienen dudas o consideran que no ha habido avances significativos. Estos resultados pueden ser utilizados como insumo para evaluar y tomar decisiones enfocadas en seguir fortaleciendo el manejo de la entidad, teniendo en cuenta las distintas perspectivas de los encuestados.

Tabla 23. Gestión administrativa

Tabla 23		
<i>Gestión administrativa</i>		
Perspectivas	fi	%
Si	0.32	0.32
Indeciso	0.38	0.38
No	0.29	0.29
Total		100

Fuente: elaboración propia

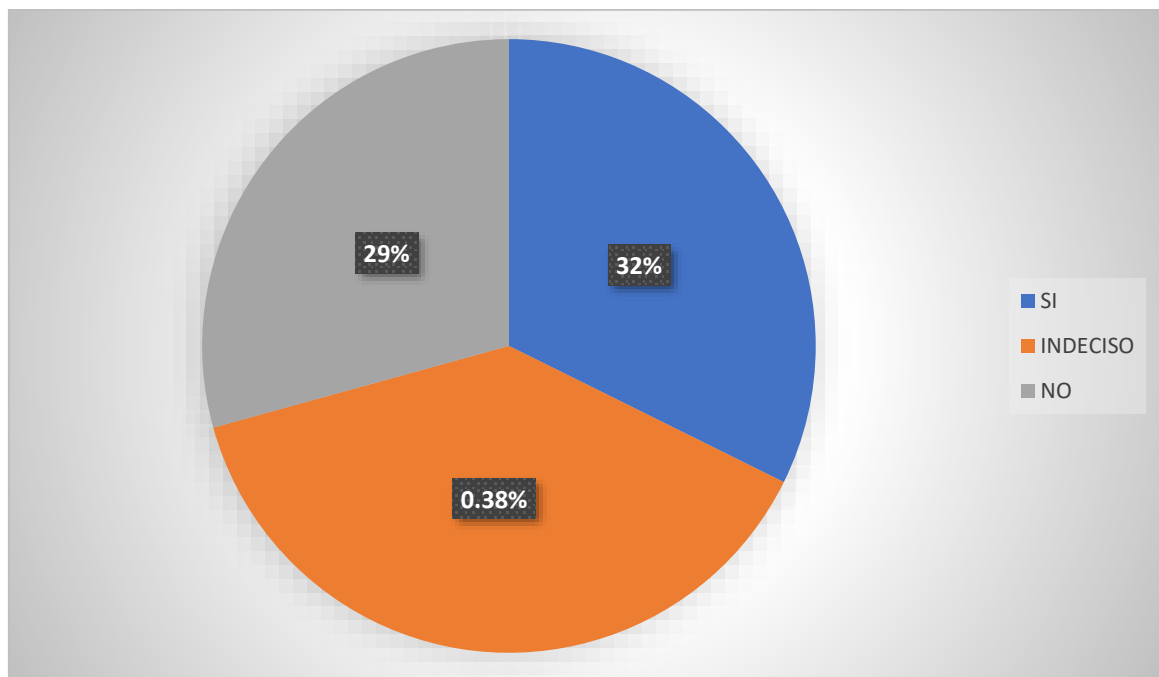
INTERPRETACIÓN

En la tabla 23 se presentan los resultados relacionados con la percepción de los encuestados sobre la mejora en el manejo de la entidad de la institución educativa. De acuerdo con los datos, 22 encuestados, lo cual representa un 0.32% de la muestra, afirman que se aprecia una mejoría en el manejo de la entidad. Por otro lado, 26 encuestados, equivalente a un 0.38%, indican que existe indecisión o dudas respecto a

dicha mejora. Por último, 20 encuestados, representando un 0.29%, afirman o indican que no perciben ninguna mejora en el manejo de la entidad.

Estos resultados muestran una diversidad de opiniones entre los participantes con razón de la dirección administrativa de la institución. Mientras algunos reconocen mejoras, otros expresan dudas o consideran que no ha habido avances significativos en esta área. Estas perspectivas pueden servir como base para evaluar y tomar decisiones que contribuyan a fortalecer el manejo de la entidad, teniendo en cuenta las diferentes opiniones y necesidades de los encuestados.

Figura 20. Gestión administrativa



Fuente: Elaboración propia.



INTERPRETACIÓN

En la figura 20 se observa que 53 encuestados, que simbolizan un 0.32% de la muestra, afirman que se aprecia el manejo de la entidad. Además, 9 encuestados, que simbolizan un 0.38%, afirman o indican que existe indecisión respecto a la mejora del manejo de la entidad. Por último, 6 encuestados, que simbolizan un 0.29%, indican que no se percibe ninguna mejora en el manejo de la entidad.

Estos resultados reflejan las percepciones de los encuestados sobre el manejo de la entidad en la Institución Educativa. Mientras que la mayoría de los encuestados reportan una apreciación positiva del manejo de la entidad, un pequeño porcentaje muestra indecisión o percibe que no ha habido mejoras. Estos datos son importantes para comprender la percepción de los encuestados y pueden ser utilizados para identificar áreas de mejora y tomar decisiones en relación a el manejo de la entidad en la institución.

Tabla 24. Gestión administrativa

Tabla 24

<i>Gestión administrativa</i>		
Perspectivas	fi	%
Si	0.28	0.28
Indeciso	0.31	0.31
No	0.41	0.41
Total		100

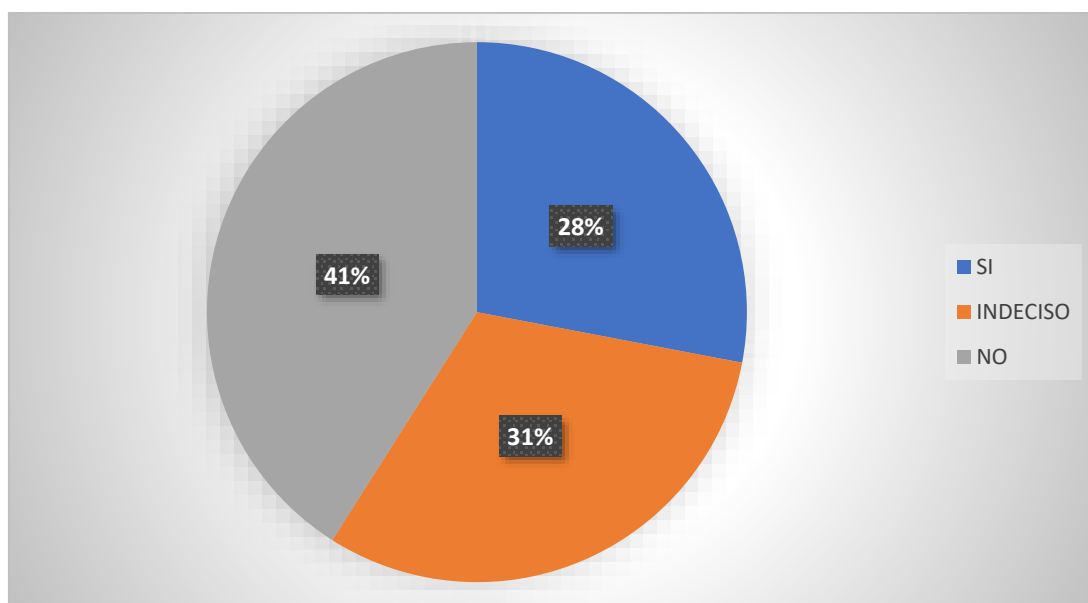
Fuente: elaboración propia

INTERPRETACIÓN

En la tabla 24 se puede observar que 19 encuestados, representando un 0.28% de la muestra, indican que se aprecia una mejora en el manejo de la entidad. Además, 21 encuestados, representando un 0.31%, afirman o indican tener indecisión respecto a la mejora del manejo de la entidad. Por último, 28 encuestados, representando un 0.41%, afirman que no se aprecia ninguna mejora en el manejo de la entidad.

Estos resultados reflejan las percepciones de los encuestados sobre el manejo de la entidad en la Institución Educativa. Mientras que un pequeño porcentaje de encuestados reporta una mejora en la gestión, hay otros que expresan dudas o consideran que no ha habido mejoras significativas. Estos datos pueden ser útiles para identificar áreas de mejora y tomar decisiones en relación a el manejo de la entidad en la institución.

Figura 21. Gestión administrativa



Fuente: Elaboración propia.



INTERPRETACIÓN

En la figura 21 se puede observar que 19 encuestados, lo que representa un 0.28% de la muestra, indican que han percibido una mejora en el manejo de la entidad. Por otro lado, 21 encuestados, equivalentes al 0.31%, muestran indecisión en cuanto a la mejora del manejo de la entidad. Finalmente, 28 encuestados, representando un 0.41%, expresan que no han percibido ninguna mejora en el manejo de la entidad.

Estos resultados reflejan las opiniones y percepciones de los encuestados sobre la calidad del manejo de la entidad en la institución. Mientras algunos encuestados han notado una mejora, otros se sienten indecisos o no han percibido cambios positivos. Estos datos pueden ser valiosos para identificar áreas de mejora y tomar decisiones con el objetivo de fortalecer el manejo de la entidad y satisfacer las necesidades de la comunidad educativa.

6.2.4. VARIABLE DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Tabla 25. Variable Gestión administrativa

Tabla 25

<i>Variable gestión administrativa</i>		
Perspectivas	fi	%
Si	0.46	0.46
Indeciso	0.32	0.32
No	0.22	0.22
Total		100

Fuente: elaboración propia



INTERPRETACIÓN

En la tabla 25 se presentan los resultados relacionados con el predominio del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos. De acuerdo con los datos recopilados de una muestra de 68 encuestados, se puede observar lo siguiente:

- Un 0.46% de los encuestados indican que existe un predominio del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos, valorando esta relación como "Muy bueno". Esto significa que se percibe una conexión positiva entre el ambiente de trabajo y el manejo de la entidad, lo cual puede atribuirse al desarrollo de un ambiente laboral favorable en la institución.

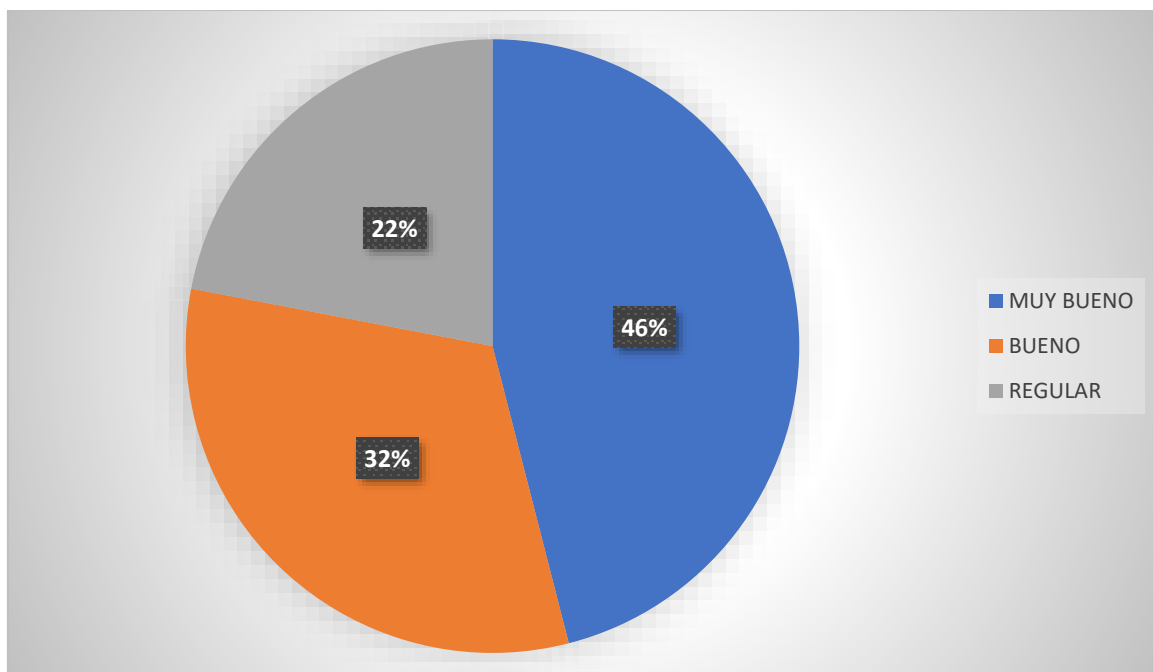
- Un 0.32% de los encuestados muestran indecisión sobre el predominio del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos. Estos participantes no han llegado a una conclusión clara sobre cómo el ambiente de trabajo afecta el manejo de la entidad, y pueden requerir más información o reflexión al respecto.

- Un 0.22% de los encuestados afirman que no existe predominio del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos, valorando esta relación como "Regular". Esto implica que perciben una conexión limitada o poco significativa entre el ambiente de trabajo y el manejo de la entidad.

En conclusión, los resultados de la muestra indican que hay una percepción positiva del predominio del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos, con un mayor porcentaje

de encuestados valorando esta relación como "Muy bueno". Sin embargo, también existe un grupo de encuestados indecisos y otros que consideran el predominio como regular. Estos hallazgos pueden ser útiles para comprender la importancia del ambiente de trabajo y su impacto en el manejo de la entidad, destacando la participación de docentes y estudiantes en este proceso.

Figura 22. Variable gestión administrativa



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN

En la figura 22 se presentan los resultados relacionados con el predominio del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos. Según los datos recopilados de una muestra de 68 encuestados, se pueden destacar los siguientes hallazgos:



- Un 0.46% de los encuestados indican que existe un predominio del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos, valorando esta relación como "Muy bueno". Este resultado significa que se percibe una conexión positiva y significativa entre el ambiente de trabajo y el manejo de la entidad, ya que la perspectiva de valoración "Muy bueno" se asocia con un desarrollo efectivo del manejo de la entidad.

- Un 0.32% de los encuestados muestran indecisión en cuanto a la incidencia del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos, valorando esta relación como "Bueno". Esto implica que estos participantes no han llegado a una conclusión definitiva sobre cómo el ambiente de trabajo influye en el manejo de la entidad y pueden tener diferentes perspectivas al respecto.

- Un 0.22% de los encuestados afirman que no existe predominio del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos, valorando esta relación como "Regular". Estos resultados indican que perciben una predominio limitada o poco significativa del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos.

En resumen, los datos obtenidos muestran una percepción mayoritaria de un predominio positivo del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos, con un porcentaje destacado de encuestados valorando esta relación como "Muy bueno". Sin embargo, también se observa un grupo de encuestados indecisos y otro que considera el predominio como regular. Estos resultados sugieren

que la participación de docentes y estudiantes puede ser un factor importante en el predominio del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos.

6.2.5. VARIABLE BIDIMENSIONAL DEL EL AMBIENTE DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Tabla 26. Variable bidimensional del clima

Tabla 26

Variable bidimensional del clima				
Vy	Gestión administrativa			Vxpi%
	Muy bueno (16-20)	Bueno (11-15)	Regular (0-10)	
ambiente de trabajo	Muy bueno (16-20)	0.61, 0.46		0.53
	Bueno (11-15)		0.22, 0.32	0.27
	Regular (0-10)		0.17,0.22	0.20
vxy%				100

Fuente: elaboración propia

INTERPRETACIÓN

En la tabla 26 se presenta la distribución bidimensional de frecuencia y porcentaje relacionada con el ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos. Los resultados se describen de la siguiente manera:

- Un 0.53% de los encuestados afirman que el predominio del liderato participativo en el manejo de la entidad es "Muy bueno". Este porcentaje indica que perciben un predominio altamente positivo del liderazgo participativo en el manejo de la entidad.

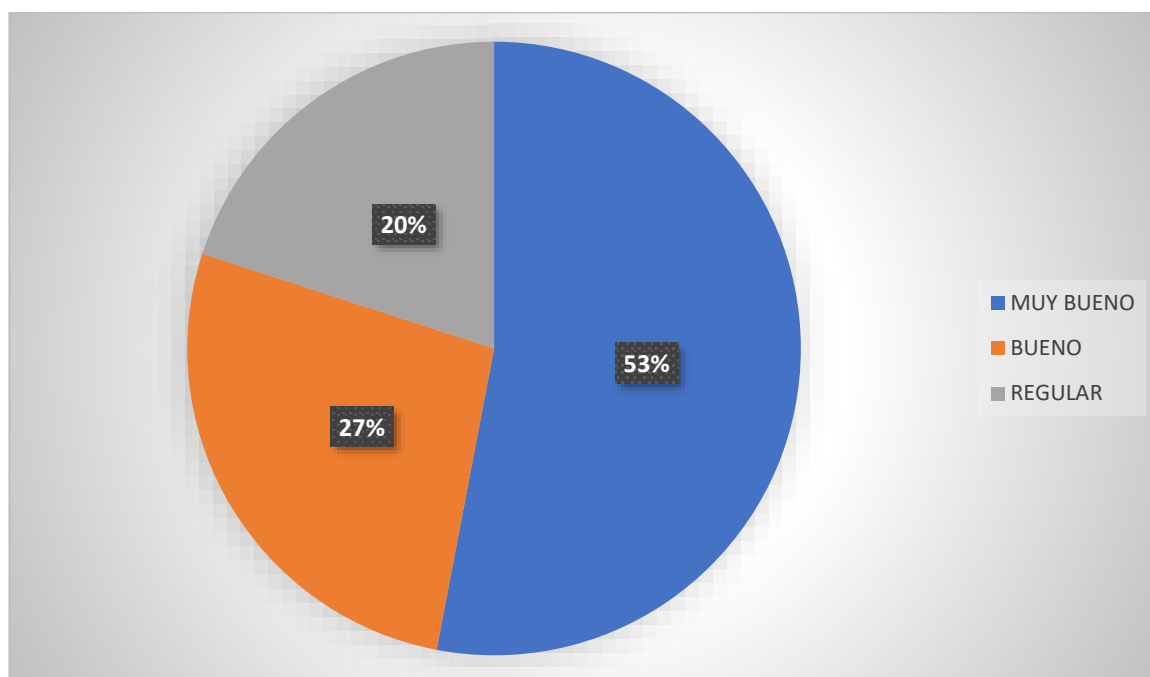


- Un 0.27% de los encuestados indican que el predominio del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos es bueno. Esto implica que consideran que el ambiente de trabajo tiene un impacto positivo, aunque no lo califican como "Muy bueno".

- Un 0.20% de los encuestados afirman o indican que el predominio del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos es regular. Esto sugiere que perciben un predominio moderada o promedio del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos.

En conclusión, los resultados de la distribución bidimensional muestran que la mayoría de los encuestados (53%) considera que el predominio del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos es "Muy bueno". Esto respalda la idea de que el ambiente de trabajo juega un papel significativo en el manejo de la entidad. Sin embargo, también se observa una proporción menor de encuestados que perciben el predominio como buena o regular, lo que indica que hay diferentes perspectivas sobre el impacto del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos.

Figura 23. Variable gestión administrativa



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN

En la figura 23 se presenta la distribución bidimensional de frecuencia y porcentaje de las variables del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos. Los resultados se describen de la siguiente manera:

- Un 0.53% de los encuestados afirman que el predominio del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos es "Muy bueno". Este porcentaje indica que perciben un predominio altamente positivo del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos.

- Un 0.27% de los encuestados indican que el predominio del ambiente de trabajo es bueno en el manejo de la entidad. Esto implica que



consideran que el ambiente de trabajo tiene un impacto positivo, aunque no lo califican como "Muy bueno".

- Un 0.20% de los encuestados afirman o indican que el predominio del ambiente de trabajo es regular en el manejo de la entidad. Esto sugiere que perciben un predominio moderada o promedio del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos.

En conclusión, los resultados de la distribución bidimensional muestran que la mayoría de los encuestados (53%) considera que el predominio del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos es "Muy bueno". Esto respalda la idea de que el ambiente de trabajo juega un papel significativo en el manejo de la entidad.

6.3. PREDOMINIO DEL EL AMBIENTE DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE "FERMIN TONGUIS" DE PALPA DE ICA, 2022

Los datos procesados e interpretados en la tabla y figura 23 muestran una distribución bidimensional de las variables del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos. A partir de este análisis, se pueden destacar los siguientes puntos:

- El valor del predominio para las variables del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos es clasificado como "MUY BUENO". Esto implica que las variables estudiadas tienen una predominio positiva y significativa en el manejo de la entidad.



- El predominio "MUY BUENA" significa que se ha demostrado la incidencia positiva del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos, especialmente en términos de comunicación, empatía, planificación y evaluación.

- Al ser clasificada como "MUY BUENO", se concluye que la variable del ambiente de trabajo ejerce un predominio significativo en el manejo de la entidad, involucrando a los actores educativos, como docentes y estudiantes.

- En consecuencia, este resultado de un predominio "MUY BUENA" entre ambas variables respalda la aceptación de la hipótesis general y de las hipótesis específicas relacionadas.

En resumen, los resultados obtenidos en este análisis indican que el ambiente de trabajo tiene una predominio positiva y significativa en el manejo de la entidad, especialmente en términos de comunicación, empatía, planificación y evaluación. Estos hallazgos respaldan la aceptación de las hipótesis planteadas en el estudio.

- **Prueba de hipótesis de investigación**

Por la naturaleza de investigación la prueba de hipótesis ha requerido el procedimiento estadístico entre las variables de estudio.

- **Formulación de Hipótesis Nula y Alternativa**

Donde:

- **Ha.** = hipótesis alternativa



- **Ho.** = hipótesis nula
- **Ha.:** Se ha determinado que la comunicación influye en el manejo de la entidad de la Institución Educativa Secundaria de Fermin Tonguis de Palpa de Ica, 2022
- **Ha.:** Se ha determinado que la empatía influye en el manejo de la entidad de la Institución Educativa Secundaria de Fermin Tonguis de Palpa de Ica, 2022



CONCLUSIONES

PRIMERA:

En la presente investigación, se ha determinado que existe una influencia del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos y esta influencia se ha clasificado como "MUY BUENA". Esto significa que el ambiente de trabajo tiene una influencia positiva y significativa en la manera en que se lleva a cabo el manejo de la entidad.

SEGUNDA:

En la presente investigación, se ha determinado que la influencia de la variable "X-Y" en el manejo de la entidad, alcanzando un valor del 53% en la escala de aceptación. Este resultado indica que existe una influencia significativa del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos, especialmente en aspectos como la comunicación, la empatía, la planificación y la evaluación. Estos factores del ambiente de trabajo tienen una influencia positiva en la forma en que se lleva a cabo el manejo de la entidad en la organización.

TERCERA:

En la presente investigación, se ha determinado que el ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos alcanza un valor del 27% en la escala de aceptación. Este resultado indica que existe una influencia significativa del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos, aunque en menor medida que en el caso anterior. A pesar de no alcanzar el nivel de "muy buena" influencia, aún se considera una aceptación buena, lo que indica que el ambiente de trabajo tiene una influencia positiva en



el manejo de la entidad, aunque puede haber áreas de mejora en algunos aspectos específicos.

CUARTA:

En el análisis de las variables, se ha determinado que el ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos alcanza el menor porcentaje con un 20% en la perspectiva de valoración. Desde esta perspectiva, se señala que la influencia del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos es menor en comparación con otros aspectos evaluados. Sin embargo, es importante tener en cuenta que este porcentaje refleja una valoración específica basada en la perspectiva utilizada.

No obstante, es relevante destacar que el valor de influencia es del 53%, lo cual demuestra una influencia significativa del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos. Este porcentaje más alto indica que el ambiente de trabajo tiene una influencia considerable en la forma en que se lleva a cabo el manejo de la entidad, especialmente en términos de comunicación, empatía, planificación y evaluación.

En consecuencia, aunque se reconoce que hay un porcentaje menor que indica una influencia más baja, el valor del 53% evidencia claramente la importancia y el impacto del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos de acuerdo con las perspectivas evaluadas en este estudio.



RECOMENDACIONES

PRIMERA:

De acuerdo con los resultados obtenidos, es recomendable llevar a cabo charlas y talleres para mejorar el ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos. Estas actividades pueden ser muy beneficiosas para promover un ambiente de trabajo saludable y positivo, lo cual impactará directamente en la eficiencia y eficacia del manejo de la entidad.

Durante las charlas y talleres, se pueden abordar diferentes aspectos relacionados con el ambiente de trabajo, como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la resolución de conflictos, la motivación y el liderazgo. Estas temáticas ayudarán a los participantes a comprender la importancia del ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos y a adquirir herramientas prácticas para mejorarlo.

Además, es fundamental fomentar la participación activa de los docentes y estudiantes, ya que su involucramiento en el manejo de la entidad contribuirá a fortalecer el ambiente de trabajo. Establecer canales de comunicación abiertos y transparentes, promover la empatía y la colaboración, y ofrecer espacios para la planificación y evaluación conjunta son estrategias que pueden implementarse.

SEGUNDA:

Basándonos en los resultados obtenidos, se sugiere realizar charlas de mejora sobre el ambiente de trabajo. Estas charlas pueden ser una excelente oportunidad para abordar los temas identificados en la investigación y brindar



estrategias y herramientas concretas para mejorar el ambiente de trabajo en la organización.

Durante las charlas, se pueden discutir aspectos como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la resolución de conflictos y el liderazgo positivo. Estos temas son fundamentales para crear un ambiente laboral saludable, motivador y productivo.

Es importante que las charlas se realicen de manera participativa, fomentando la interacción entre los participantes y fomentando el intercambio de experiencias y buenas prácticas. Además, es importante recomendable proporcionar ejemplos prácticos y situaciones reales para que los asistentes puedan relacionar los conceptos teóricos con su entorno laboral.

Además, es importante que las charlas sean acompañadas de acciones concretas posteriores, como la implementación de programas de reconocimiento, la mejora de los canales de comunicación interna y la promoción de actividades que fortalezcan las relaciones interpersonales y el bienestar de los empleados.

En resumen, el desarrollo de charlas de mejora sobre el ambiente de trabajo puede ser una herramienta efectiva para promover un ambiente de trabajo positivo y productivo. Estas charlas brindarán a los participantes las herramientas necesarias para mejorar la dinámica laboral y contribuirán al bienestar y satisfacción de los empleados.



TERCERA:

Basándonos en los resultados obtenidos, se sugiere desarrollar talleres de mejora sobre el manejo de la entidad. Estos talleres pueden ser una oportunidad para abordar los aspectos identificados en la investigación y brindar conocimientos y habilidades prácticas para mejorar el manejo de la entidad en la organización.

Durante los talleres, se pueden abordar temas como la planificación efectiva, la organización del trabajo, la toma de decisiones, la gestión del tiempo y los recursos, y la implementación de procesos eficientes. Estos aspectos son fundamentales para optimizar el manejo de la entidad y lograr resultados más efectivos en el ámbito organizacional.

Es importante que los talleres sean interactivos y participativos, fomentando la colaboración y el intercambio de ideas entre los participantes. Se pueden utilizar ejercicios prácticos, estudios de casos y dinámicas de grupo para aplicar los conceptos teóricos a situaciones reales y facilitar el aprendizaje.

Además, se recomienda que los talleres incluyan la identificación de áreas de mejora específicas para cada participante o equipo, de manera que puedan desarrollar planes de acción concretos y personalizados para implementar cambios en su gestión administrativa.

Es importante que los talleres sean seguidos de un seguimiento y apoyo continuo, para asegurar la aplicación efectiva de lo aprendido y el mantenimiento de las mejoras en el tiempo. Esto puede incluir sesiones de seguimiento,



asesoramiento individualizado o la creación de grupos de trabajo para compartir experiencias y buenas prácticas.

En resumen, el desarrollo de talleres de mejora sobre el manejo de la entidad puede ser una estrategia efectiva para fortalecer las habilidades y conocimientos en este ámbito. Estos talleres permitirán a los participantes adquirir herramientas prácticas para mejorar su desempeño en el manejo de la entidad y contribuir al éxito de la organización.

CUARTA:

En base a los resultados obtenidos sobre el ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos, se sugiere priorizar la realización de talleres de mejora y concientización. Estos talleres deben estar diseñados específicamente para abordar los aspectos identificados como áreas de mejora en el manejo de la entidad.

Es importante que estos talleres se enfoquen en brindar herramientas, estrategias y habilidades prácticas que permitan a los participantes mejorar el ambiente de trabajo y fortalecer su desempeño en el manejo de la entidad. Algunos temas que podrían ser abordados incluyen la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la resolución de conflictos, la motivación del personal y la creación de un entorno laboral saludable.

Además de los talleres, se sugiere promover la mejora continua en el manejo de la entidad. Esto implica fomentar una cultura de aprendizaje y crecimiento, donde los empleados y líderes estén comprometidos en identificar oportunidades de mejora, implementar cambios y evaluar los resultados. La



mejora continua debe ser un proceso constante y adaptativo, que permita ajustar y optimizar el manejo de la entidad en función de las necesidades y desafíos cambiantes.

Es fundamental contar con el apoyo y compromiso de la dirección y los líderes de la organización para llevar a cabo estos talleres y promover la mejora continua. Ellos deben liderar con el ejemplo, demostrando su compromiso con el manejo de la entidad efectiva y fomentando un ambiente propicio para el desarrollo y crecimiento de los empleados.

En resumen, se sugiere priorizar los talleres de mejora y concientización en base a los resultados obtenidos sobre el ambiente de trabajo en la administración y gestión de recursos humanos, y promover la mejora continua como un proceso constante en la organización. Estas acciones contribuirán a fortalecer el manejo de la entidad y crear un entorno de trabajo más productivo y satisfactorio.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alvarado Oyarce, Otoniel (2005). *Gestión de Proyectos Educativos*. Lima-Perú:

UNMSM

Bueno Sánchez, E. (2003). *Población y desarrollo. temas vigentes en la era de la globalización*. Santo Domingo: Búho.

Carriego, Cristina (2007) *Gestión Institucional*. Caracas: Corripio C. por A.

Chiavenato, Idalberto (1999) *Introducción a la teoría general de la administración*.

Colombia: Mc Graw Hill.

Chiavenato, Idalberto (2004) *Gestión del talento humano*. Colombia: Mc Graw

Hill.

Córdova Zamora, S. (2009). *Estadística descriptiva e inferencial*. Lima:

MOSHERA. S.R.L.

Helfer Palacios, Gloria (1997) *El Proyecto Educativo Institucional*. Lima-Perú:

Educa

Hernández Sampiere, R., Fernández C., Baptista (2019). *Metodología de Investigación*. México: McGraww Hill.

Jiménez (2011). *9 factores que repercuten en el clima organizacional y los*

objetivos empresariales. Recuperado de: [http:// www.gestiopolis.com/9-factores-clima-organizacional-objetivos-empresariales](http://www.gestiopolis.com/9-factores-clima-organizacional-objetivos-empresariales).

Luzuriaga, Lorenzo (1963) *Pedagogía*. Argentina: Lozada S.A.

Minedu (2019). *Currículo Nacional*. Lima: Minedu.

Minedu. (2013). *Ley de Reforma Magisterial N° 29944*. Lima: Minedu.

Minedu. (2017). *Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente*. Lima: Minedu.

Murray R. y Larry J. (2002). *Estadística*. México: McGraw-Hill



Ramírez Cardona, Carlos (1993) *Fundamentos de Administración*. Colombia:

Lito Camargo Ltda.

Soza, O. y. (2014). *Acompañamiento Pedagógico y su Incidencia en el*

Desempeño Docente. Managua: Nicaragua.

Tapur Portilla, Raúl. (1995). *Tesis Universitaria*. Lima-Perú: Mantaro

Valle, J., & Manso, J. (2013). *Competencia clave como tendencia de la política*

educativa supranacional de la Unión Europea. Educación, 15.

Vizcarra Pinto, Florentino, Vizcarra Pinto, Saturnino (2015) *Investigación desde*

Paradigmas. Puno: Ñaupá's.



ANEXOS



FICHA DE VALIDACIÓN

(JUICIO DE EXPERTOS)

I. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Dr. HILARIO CONDORI MAMANI

II. GRADO ACADÉMICO:

DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

III. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

*OBESIDAD EN LOS ADOLESCENTES EN TIEMPOS DE COVID-19 EN LA PROVINCIA DEL COLLAO
ILAVE DEL 2022*

IV. AUTOR(A):

LIZARDO WEDER ALVAREZ CHAMBI

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	SI		SI		SI		SI	
02	SI		SI		SI		SI	
03	SI		SI		SI		SI	
04	SI		SI		SI		SI	
05	SI		SI		SI		SI	
06	SI		SI		SI		SI	
07	SI		SI		SI		SI	
08	SI		SI		SI		SI	
09	SI		SI		SI		SI	
10	SI		SI		SI		SI	

EVALUACIÓN		
NO VÁLIDO, MEJORAR		VÁLIDO, APLICAR X
NOTA:	LA VALIDEZ EXIGE EL CUMPLIMIENTO DEL 100%	
FECHA:	17/03/2024	

.....
FIRMA DEL EXPERTO EVALUADOR



ANEXO I
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital []

Fecha de entrega: 12-Abril-2024

1. Datos del autor (es):

Formulario with handwritten entries: Nombres y Apellidos: Lizardo Weder Alvarez Chanki, Dirección: Santa Rosa Huellano - Condonación, DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 02543384, Teléfono: 943 223698, email: wedera Alvarez 2020@gmail.com, 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. Freddy Toribio Cholo Vargas, Título: Clima laboral en la Gestión Administrativa Secundaria de Fernin Tonguis de Palpa de Ica, 2022, Palabras claves: clima, Gestión, Administrativa, ¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1,2? Si



2. Referencia de tesis:

Bachiller Titulo 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

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

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

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

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

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

Autorizo su publicación (marque con una X)

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

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

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

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

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

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

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

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

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

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

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Atención de la Educación - P32

Firma de Autor



huella digital

12 - Abril - 2024

Fecha