



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Gestión administrativa y clima institucional docente en una
institución educativa pública, Huaylas. Ancash, 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Jara Regalado, Rohoy Richard (orcid.org/0009-0002-1888-5874)

ASESORAS:

Dra. Flores Ledesma, Katia Ninozca (orcid.org/0000-0002-9088-5820)

Dra. Yllescas Rodríguez, Patricia Maribel (orcid.org/0000-0002-4244-8167)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FLORES LEDESMA KATIA NINOZCA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y clima institucional docente en una institución educativa pública, Huaylas. Ancash, 2024", cuyo autor es JARA REGALADO ROHOY RICHARD, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 31 de Julio del 2024

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|---|
| FLORES LEDESMA KATIA NINOZCA DNI: 20022551 ORCID: 0000-0002-9088-5820 | Firmado electrónicamente por: KFLORESL1 el 04- 08-2024 09:06:06 |

Código documento Trilce: TRI - 0841220



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, JARA REGALADO ROHOY RICHARD estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión administrativa y clima institucional docente en una institución educativa pública, Huaylas. Ancash, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

| Nombres y Apellidos | Firma |
|--|---|
| ROHOY RICHARD JARA REGALADO DNI: 32399271 ORCID: 0009-0002-1888-5874 | Firmado electrónicamente por: RJARARE el 31-07- 2024 05:48:20 |

Código documento Trilce: TRI - 0841238

Dedicatoria

Estas líneas de estudio que debelan singular motivo hacia mi persona, quiero dedicar en primer lugar a Dios por permitir superar las adversidades de la vida, en segundo lugar, a mis hijos, mis padres y a mi familia, quienes siempre estuvieron como soporte durante este tiempo de estudio.

Agradecimiento

Quiero agradecer a la Universidad César Vallejo por permitirme ser parte de esta casa de estudios en la maestría de la educación, de igual manera, a la I.E. N° 86473 "MST" de Caraz por admitirme realizar esta investigación, a la Dra. Katia Flores Ledesma por su indesmayable apoyo y a todos quienes formaron parte de este estudio, en la concreción de mi propósito personal.

Índice de contenidos

| | Pág. |
|---|------|
| Carátula | i |
| Declaratorio de Autenticidad del Asesor | ii |
| Declaratoria de Originalidad del Autor | iii |
| Dedicatoria | iv |
| Agradecimiento | v |
| Índice de contenidos | vi |
| Índice de tablas | vii |
| Índice de figuras | viii |
| Resumen | ix |
| Abstrac | x |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. METODOLOGÍA | 12 |
| III. RESULTADOS | 17 |
| IV. DISCUSIÓN | 26 |
| V. CONCLUSIONES | 31 |
| VI. RECOMENDACIONES | 33 |
| REFERENCIAS | 35 |
| ANEXOS | |

Índice de tablas

| | Pág. |
|---|------|
| Tabla 1 Distribución de la población | 14 |
| Tabla 2 Muestra de estudio | 14 |
| Tabla 3 Validez de expertos | 15 |
| Tabla 4 Prueba de fiabilidad | 16 |
| Tabla 5 Distribución porcentual para las dimensiones de la gestión administrativa | 17 |
| Tabla 6 Distribución porcentual para las dimensiones del clima institucional | 18 |
| Tabla 7 Estadísticos descriptivos y supuestos de normalidad de las dimensiones | 21 |
| Tabla 8 Coeficientes del modelo de regresión lineal múltiple | 23 |

Índice de figuras

| | Pág. |
|---|------|
| Figura 1 Distribución porcentual para las dimensiones de gestión administrativa y clima institucional | 20 |
| Figura 2 Influencia de las dimensiones de la gestión administrativa sobre el clima institucional | 23 |

Resumen

Esta investigación está direccionada a apoyar a la disminución de brechas y vacíos en la educación en todos sus niveles, convencido de que la educación es fundamental para acceder a un puesto de trabajo, destruir prejuicios y amparar la igualdad de oportunidades (educación y calidad educativa). En tal sentido, se investigó la gestión administrativa y clima institucional. El objetivo general fue determinar cómo la gestión administrativa influye en el clima institucional docente en una IEP, Huaylas. Ancash, 2024.

La investigación fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, metodología hipotético-deductivo, de diseño no experimental correlacional causal y de corte transversal. La población estuvo conformada por 95 docentes y la muestra por 76 profesores. Se empleó la encuesta como técnica y el instrumento fue el cuestionario, éste fue validado por juicio de expertos con una fiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,840 y 0,848, respectivamente.

Para el análisis inferencial, se empleó el modelo de regresión lineal múltiple, el coeficiente de determinación ($R^2 = 0,77$), señala que el 77% de variabilidad del clima institucional se explican por la gestión administrativa; en consecuencia, la gestión administrativa influye significativamente en el clima institucional docente de una IEP, Huaylas. Ancash, 2024.

Palabras clave: Gestión educacional, administración, ambiente educacional.

Abstract

This research is aimed at supporting the reduction of gaps and voids in education at all levels, convinced that education is essential to access a job, destroy prejudices and protect equal opportunities (education and educational quality). In this sense, administrative management and institutional climate were investigated. The general objective was to determine how administrative management influences the institutional teaching climate in an IEP, Huaylas. Ancash, 2024.

The research was of an applied type, quantitative approach, hypothetical-deductive methodology, non-experimental correlational causal and cross-sectional design. The population consisted of 95 teachers and the sample by 76 teachers. The survey was used as a technique and the instrument was the questionnaire, this was validated by expert judgment with a Cronbach's Alpha reliability of 0.840 and 0.848, respectively.

For the inferential analysis, the multiple linear regression model was used, the coefficient of determination ($R^2= 0.77$), indicates that 77% of the variability of the institutional climate is explained by administrative management; consequently, administrative management significantly influences the decent institutional climate of an IEP, Huaylas. Ancash, 2024.

Keywords: Educational management, administration, educational environment.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el ambiente organizacional, es una concepción de varias dimensiones y niveles; por ende, su abordaje es complicado y requiere un análisis profundo y con la seriedad del caso. Al adoptar una compostura perceptual, su valoración compromete escasa objetividad por parte de los administrados de toda institución, debitando lo que puede ser afable o simpático para un individuo y para otro no necesariamente. Por este motivo, percibir el ambiente como un componente grande permite desplegar las posibilidades del abanico para poder entenderlo, y no obstante considerarlo como un componente que se puede emprender desde una compostura cuantitativa –en donde una valoración señala si el clima es adecuado, regular o malo– sino, más al contrario, comprender que también es factible abordarlo desde diferentes perspectivas de tipos de clima, con las cuales se podría indagar el por qué las instituciones e integrantes admiten ciertos tipos de comportamientos inadecuados. Estos se podrían encuadrar en propensiones de clima que allí se evidencian (Vesga et al., 2020). Lamentablemente, en muchas instituciones sigue existiendo climas regidos por jefes con enfoque arcaico personificado por climas autoritarios y paternalistas, frente a este fenómeno evidenciado en un clima laboral desfavorable, en el año 2018, la Organización de las Naciones Unidas [ONU], mediante un informe señaló que, en todo el mundo millones de trabajadores salieron a protestar exigiendo condiciones dignas de empleos, respeto a sus derechos y remuneración justa (ONU, 2018).

Según Villegas y Escobedo (2020), el ambiente institucional es estimada en las organizaciones como uno de los factores de trascendencia mayor, pero no recibe la debida atención; en consecuencia, arrastra problemas diversos, asociado principalmente, a la productividad y rendimiento con repercusión institucional. El ambiente organizacional sobre el desembargo de los administrados, acarrea repercusiones asociadas a posturas, comportamientos y desempeños; dado que, el tipo de comunicación y los mecanismos del control y manejo de los trabajadores, tienen relevancia en la percepción de los colaboradores (Carrasco, 2009).

Por otro lado, la gestión administrativa [GA] como factor principal e imprescindible del procedimiento administrativo, considera a la planificación como el punto inicio, vital en el acrecentamiento de la institución (Ballesteros, 2008). En ese

contexto, la gestión administrativa coadyuva al avance y promueve el progreso y desarrollo, generando un clima favorable para la tranquilidad de la institución y compromiso docente en labor pedagógica.

En la institución educativa pública [IEP], objeto de indagación existen variadas contrariedades, entre los problemas con mayor recurrencia, se evidencia la falta de consideración, egoísmo laboral, deficiente concordancia entre personas, inexistencia de trato afectivo, daño del administrado, adicionando a ello la carencia de obligación e identidad con la institución por parte de los operadores pedagógicos y personal en general, con escasa capacidad para gestionar los conflictos, germinando con todo esto un ambiente institucional crítico.

De otra parte, en la IEP objeto de estudio, se percibe un clima institucional [CI] resquebrajado, relativo a la consideración, a ponerse en el lugar del otro, cooperación, trato, vínculo y compañerismo, que faculta formular la interrogante, si la postura, ocasiona o no el ejercicio de la pedagogía de manera adecuada. En tal sentido, con la indagación se pretende mejorar el ambiente institucional docente a través de una gestión administrativa adecuada.

El objetivo de la presente indagación es contribuir a la mejora de la educación; para ello, es menester generar un ambiente docente propicio a través de una adecuada gestión escolar, direccionado a la disminución de brechas e insuficiencia en todos sus niveles en la educación, considerando que la educación es primordial para erradicar prejuicios y beneficiar oportunidades iguales para acceder a un puesto laboral, al menos, comenzar por la educación para mejorar la humanidad a nivel mundial, implementando proyectos educativos adecuados a las exigencias de cada individuo.

Sobre los fundamentos expuestos, se plantea la interrogante general, siguiente: ¿de qué manera la gestión administrativa influye en el clima institucional docente en una IEP, Huaylas. Ancash, 2024?, también, se propusieron las preguntas específicas: (1) ¿cómo influye la planificación en el clima institucional en una IEP, Huaylas. Ancash, 2024?; (2) ¿cómo influye la organización en el clima institucional en una IEP, Huaylas. Ancash, 2024?; (3) ¿cómo influye la dirección en el clima

institucional en una IEP, Huaylas. Ancash, 2024?; y (4) ¿cómo influye el control en el clima institucional en una IEP, Huaylas. Ancash, 2024?

Por tanto, el estudio se justifica en lo **teórico** porque se ha ejecutado en absoluta revisión de fuentes institucionales, aunado a bases hipotéticas que respaldan la indagación, a través de bases de referencias o antecedentes académicos y científicos que sustentan la investigación. En el proceso educativo, la administración es una parte fundamental, le imprime el toque final de eminencia que promete tanto la doctrina filosófica, el sistema y los mecanismos de la estructuración; pero, además de la naturaleza del docente desde el principio hasta la conclusión del procedimiento pedagógico (Ramírez, 2004); asimismo, asentar una base sólida de la investigación a fin de servir de aporte a estudios futuros.

De igual manera, se justifica en lo **práctico**, porque vigorizará el ambiente institucional a través de una GA más eficiente y eficaz, implementando acciones de mejora en la administración escolar con el objetivo de gestar un CI docente afectivo y propicio para mejorar el servicio a la comunidad.

De la misma manera, se considera sobresaliente en lo **metodológico**, porque se desplegará dentro del estudio cuantitativo, diseño no experimental, correlacional causal de corte transversal. La técnica para la recolección de datos ha sido la encuesta, ésta ha sido certificada por juicio de expertos, constituyendo la garantía de la investigación. De igual forma, el examen y la observación ha contribuido a fabricar herramientas nuevas para comprobar las suposiciones y teorías referente a la administración y mejorar el CI.

A nivel internacional, al revisar la literatura respecto a los antecedentes de la presente investigación se ha encontrado lo siguiente: En Costa Rica, para alcanzar una formación de clase y regocijo laboral entre los profesores, se requiere de una buena administración que contribuya a guiar, informar y hacer rebotar uso del capital humano (Peralta Tapia et al., 2023). En Ecuador, se efectuó un estudio con el propósito de establecer el vínculo entre la GA y clima organizacional docente en una escuela, encontrándose una correlación de Spearman (ρ) 83,9% que representa una relación positiva notable, entre dichas variables (Ortega Elizondo, 2023).

En Venezuela, la administración al interior de las entidades es esencial, pues faculta que se tenga sutil procedimientos como la proyección, regulación, unificación, gobierno e inspección de acciones que coadyuven a concretar los objetivos propuestas y cooperar con la conservación y progresión empresarial (Ojeda-Ojeda y Rodríguez-Pillaga, 2022). Asimismo, en Ecuador se efectuó un tesis con la intención de determinar la correlación entre la GA y el clima laboral, esta indagación fue cuantitativo, aplicada y correlacional no experimental, los hallazgos mostraron la presencia de una relación representativa ($Rho = 0,744$) entre las variables (Hidalgo Salazar, 2021). En México, según González et al. (2021), el clima institucional es tomado en cuenta tanto en el aparato estatal como particular como un conglomerado de captaciones globales sustentado en sentimientos que presenta el trabajador en su puesto de labor; sobre todo, para entender lo que simboliza la variable indagada hay que entender la actitud humana, organización y procedimientos institucionales; asimismo, establecen que la apreciación de un ambiente favorable a un alto nivel de placer gremial, por ende, la adición de sus variables origina un destacado desembargo de los administrados. En Ecuador, Barrera (2020) realizó un estudio, cuya meta fue definir la incidencia del ambiente institucional en la gestión administrativa; el estudio ha sido no experimental de tipo teórico y de campo, verificando entre sus variables, la comparecencia de una correlación positiva relevante. Asimismo, en Costa Rica, Cerdas et al. (2020) efectuaron un estudio con el propósito de examinar el clima organizacional, la tesis fue de enfoque cuantitativo, descriptivo no experimental, para recopilar datos se empleó un cuestionario con escala fiable y validada a fin de medir las variantes de estudio, con una muestra de 657 profesores, los resultados muestran, a nivel genérico un apropiado ambiente organizacional desde la expectativa de la comunidad docente. En singular se percibe buenas relaciones con los directivos, pero entre ellos no sucede eso. Es necesario fortalecer las relaciones interpersonales con el objeto de promover trabajos en equipo, aspecto primordial para el funcionamiento de las instituciones.

A nivel nacional, al revisar los antecedes relacionados a la presente investigación, se ha encontrado lo siguiente: Sánchez (2023) realizó una indagación, cuyo objetivo fue diagnosticar el vínculo entre gestión administrativa y ambiente organizacional, la investigación ha sido cuantitativo, correlacional no experimental, obtuvo como resultado un coeficiente de correlación del 82,1% entre ambas

variantes de estudio, concluyó verificando la existencia entre las variables de indagación una correlación afirmativa. De igual forma, Dorregaray (2023) realizó un estudio, cuya meta ha sido describir entre la GA y el ambiente organizacional el nivel de relación existente; para ello, empleó el nivel correlacional descriptivo no experimental y enfoque cuantitativo de tipo aplicada, los resultados ($p=0,692>0,05$) condujeron a concluir que la GA no evidencia relación ni incide directamente en el clima organizacional. Asimismo, Sarango (2022) realizó una indagación, cuya finalidad fue describir el grado de nexo entre GA y clima organizacional, esta investigación fue cuantitativo, tipo correlacional, nivel básico y diseño no experimental, la investigación concluyó comprobando la existencia entre las dos variantes una relación positiva y elevada con una significancia del 0.2%. De igual manera, se realizó un estudio con el objeto de reconocer la existencia del nexo entre GA y clima laboral en una escuela, el estudio fue cuantitativo, correlacional descriptivo y no experimental de tajo transversal, la investigación concluyó que existe vínculo entre GA y clima laboral con un coeficiente ($r=0,682$) de correlación (Ascencio, 2022). Del mismo modo, Aviles (2022) realizó un estudio en una escuela pública con el fin indagar el vínculo entre la GA y CI, el estudio fue básica, de enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo correlacional, los hallazgos testimoniaron la existencia de una relación afirmativa y relevante entre las variantes con un coeficiente correlacional de 0,796 y una significancia de 0.000 ($p=0.000<0.05$). Del mismo modo, se efectuó un estudio a fin de definir la presencia de una relación entre el CI y GA, el estudio ha sido cuantitativa, no experimental y descriptivo correlacional, y concluyó ratificando la presencia de relación con un valor de significancia (0,0000) entre las variables, según coeficiente de correlación por Alpha de Cronbach (Aguilar, 2022). Morales (2020) realizó un estudio en una escuela particular con el propósito de describir la relación entre GA y CI, la investigación fue correlacional causal y diseño no experimental, los resultados concluyeron que entre las variables de estudio existe relación afirmativa con 0,613 de r de Pearson, una significancia de 0.01 ($p=0.01<0.05$) y un coeficiente de determinación de 0,391, explicando el 39,1% de la variabilidad del clima institucional.

De otro lado, el estudio realizado con el objetivo definir el vínculo entre gestión administrativa y ambiente laboral de profesores, fue cuantitativo, aplicada, correlacional y no experimental, concluyó admitiendo la presencia de una correlación

entre las variantes de la indagación con $Rho = 0.699$ (Camborda Falcon, 2021). Por otro lado, en un estudio se encausó en definir el vínculo entre GA y compromiso institucional; para lo cual, el estudio fue cuantitativa, básico, correlacional de corte transversal y no experimental, concluyendo que entre las variantes de estudio existe un vínculo significativo y positiva; asimismo, el compromiso de los trabajadores progresivamente se incrementa, mientras exista una buena gestión (Anchelia-Gonzales et al., 2021), De otro lado, se realizó un estudio a fin de definir el nivel de nexo entre clima organizacional y GA, la indagación fue cuantitativa, descriptivo correlacional y no experimental, concluyendo que entre la variables existe una correlación con Rho de 0.559 (Orosco Carrión, 2020)

En tal sentido, el objetivo principal de estudio es: Determinar cómo la gestión administrativa influye en el clima institucional docente en una IEP, Huaylas. Ancash, 2024; y los objetivos específicos: (1) Establecer la influencia de la planificación en el clima institucional docente en una IEP, Huaylas. Ancash, 2024; (2) Establecer la influencia de la organización en el clima institucional docente en una IEP, Huaylas. Ancash, 2024; (3) Establecer la influencia de la dirección en el clima institucional docente en una IEP, Huaylas. Ancash, 2024 y (4) Establecer la influencia del control en el clima institucional docente en una IEP, Huaylas. Ancash, 2024.

Referente a la variable independiente se tomará en cuenta el enfoque de sistemas de Ludwig Von Bertalanffy, señala que, para dirigir, en vez de emprender por separado las diferentes secciones de una organización, considera a la organización como un sistema exclusivo compuesto por partes que tienen una finalidad y éstas se interrelacionan. A los gerentes esta postura les permite examinar como un todo, la organización y también como parte del entorno externo, más extenso. Para el enfoque de sistemas la acción de una sección de un organismo afecta, la actividad de todas las otras secciones, en distintos grados. Los administradores dentro de los confines del organigrama arcaico no pueden funcionar en plenitud, más al contrario, entremezclar su filial con toda la compañía; para lo cual, no sólo debe relacionarse con otros trabajadores y filiales, sino también, con comisionados de otras entidades con mayor frecuencia (Stoner et al., 1996). El interés se concentra en la sustancia sistémica de la institución y en las fuerzas motivacionales que actúan en ella (Likert, 1967).

Con respecto a la teoría que se relaciona con la variable dependiente se consideró a la de los dos factores, de Herzberg. En el enfoque, sobresale aquellos agentes motivacionales que arcaicamente han sido postergados y desestimados por las entidades en las tentativas por incrementar el desembargo y el placer del empleado. Las conclusiones de Herzberg, en cierta dimensión concuerdan con el aporte de la teoría de Maslow en que las exigencias de los niveles más inferiores de la humanidad poseen indeterminadamente escasa consecuencia en el estímulo cuando el modelo de existencia es elevado. Las teorías de Herzberg y Maslow muestran algunas coincidencias facultativas para la estructuración más acrecentada y rica en relación del estímulo de la conducta humana. Así mismo, existen importantes diferencias (Chiavenato, 2009).

Para ello, según Stoner et al. (1996), la administración se fundamenta en otorgarle forma, de modo lúcido y permanente a las instituciones. Todas las instituciones cuentan con individuos que tienen la misión de ayudar para lograr sus metas. La administración es la acción básica que señala una disconformidad en el nivel que las organizaciones les ayuden a los individuos que afectan. Por otro lado, la administración establece la manera de lograr que los objetos se posean de la manera mejor posible, con el fin de alcanzar los objetivos a través de los recursos utilizables. La administración concibe la regulación entre los materiales y recursos humanos para lograr los objetivos (Chiavenato, 2009).

Uno de los agentes que incurre en la efectividad del sistema de la educación lo constituye la gestión administrativa. La parte fundamental del tratamiento administrativo es la administración, le estampa el último contacto de eminencia ofrendado por la doctrina, el sistema y los mecanismos de la institución y; sobre todo, la habilidad del docente en el proceso de la educación desde principio hasta el final (Ramírez, 2004). Asimismo, la GA es un marco en el que los individuos relacionados a una institución laboran hacia el logro de objetivos y metas, evidenciando un trabajo colaborativo para lograr un propósito institucional. En este sentido, también puede ser comprendida como una galaxia estructurada de secciones enlazadas semejantes para establecer un organismo común, con la finalidad de lograr el objetivo anhelado por la institución (Masaquiza, 2020).

Según Li (2021), en la gestión administrativa se ha introducido la tecnología informática, no solo para proveer un nuevo modo de labor, sino también para apoyar a mejorar el nivel de GA de las instituciones y brindar un servicio de mejor calidad. Asimismo, la gestión administrativa incorpora los sistemas de soporte en beneficio del aspecto pedagógico, sustenta la razón de ser de la institución atendiendo las demandas de la gestión formativa (Soto et al., 2020).

Desde fines del siglo XIX se estila delimitar, la administración en función a cuatro (04) dimensiones: Planificación, organización, dirección y control; en consecuencia, la administración, es la táctica de planificar, organizar, dirigir y controlar las acciones de los integrantes de una organización y la utilización de los demás bienes institucionales, con la finalidad de concretar las intenciones y metas constituidas para la institución (Stoner et al., 1996).

Dimensión Planificación, planificar consiste en que los administradores razonan con anticipación sus metas y actividades, y que sus actos se basan en algún procedimiento, proyecto o lógica, y no en intuiciones. Los proyectos exhiben las intenciones de la organización e instauran los procesos competentes para lograrlos. La planificación elabora una representación de las coyunturas futuras deseables, dados los bienes disponibles en la actualidad, los experimentos pasados (Stoner et al., 1996). Según Masaquiza (2020), la planificación establece la invención de un proyecto de acción para la posterioridad, la fijación de los periodos del proyecto y la tecnología ineludible para su implementación.

Dimensión Organización, organizar es el procedimiento para sistematizar y repartir la labor, el mando y los recursos entre los integrantes de una institución, de manera que, estos logren sus metas y objetivos institucionales (Stoner et al., 1996). Por otro lado, Masaquiza (2020) señala que, luego de esbozar un plan de acción, los directores de una institución para llevarlo a cabo, tienen que proveer de todo lo necesario; incorporando materia prima, instrumentos, fondos y recursos humanos. Establecer responsabilidades, asociarlas en filiales o sectores y delimitar vínculos organizacionales.

Dimensión Dirección, según Stoner et al. (1996) dirigir significa conducir, liderar, influenciar y estimular a los administrados a fin de que realicen labores

fundamentales. El tiempo y las relaciones son elementales para las acciones de la dirección. Dirigir a los individuos de una forma que alcancen los objetivos institucionales, demanda la asignación adecuada de recursos y una efectiva estructura de colaboración. La dirección demanda de excepcionales destrezas interpersonales y la competencia de incentivar a las personas (Masaquiza, 2020).

Dimensión Control, El director de una institución debe estar infalible de las acciones de los integrantes de la organización, que de hecho las llevan a las metas determinadas. Esta es la competencia de control, la cual entraña, los elementos básicos, siguientes: (1) establecer desempeños estandarizados; (2) valorar los productos presentes; (3) cotejar con las normas establecidas los resultados y (4) adoptar medidas correctivas cuando se descubren desviaciones. El director, puede sostener a la institución en el camino correcto, gracias a la función de control (Stoner et al., 1996). Por otro lado, el control implica la confrontación del plan de acción con de las acciones del personal, es el elemento de valoración de la gestión, constituye el monitoreo que valora la calidad en todos los sectores e identifica las desviaciones probables o reales del proyecto establecido, garantizando un desembargo de calidad elevada y satisfactorios resultados, en tanto sostiene un entorno ordenado sin dilemas. El control incorpora la administración de la información, la medida del desembargo y la institución de actividades correctivas (Masaquiza, 2020).

Definiendo el CI, que es la segunda variable de estudio. Según Chiavenato (2009), el CI manifiesta el dominio del entorno sobre el estímulo de los colaboradores, de forma que se pueda detallar como la propiedad o aptitud del entorno institucional que experimentan o perciben sus integrantes y que en sus comportamientos influyen. Este vocablo hace referencia, particularmente a las peculiaridades de los estímulos del entorno institucional; es decir, a los matices de la institución que ocasionan diversos modelos de estímulos en sus colaboradores. El CI es elevado y afable en las circunstancias que proveen placer de las demandas individuales y elevan la integridad; es desfavorable e inferior en las circunstancias que dificultan esas demandas. En el fondo, influye el ambiente institucional en el aspecto motivacional de los individuos y, a su vez, de éste percibe dominio: es como si existiera entre el CI y estado motivacional de los individuos, una retroalimentación mutua.

Por otro lado, la cronografía de exposiciones que los científicos han ofrendado para el clima, muestra la construcción de la concepción desde los atributos y características advertidas en la institución, debatidas por Forehand y Gilmer (1964) y Friedlander y Margulies (1969), las simbolizaciones y exégesis cognoscitivas de James y Jones (1974), de Schneider (1975) y de James y Sells (1981) y, a las captaciones sumarias o generales de Schneider y Reichers (1983). Según Litwin y Stringer (1968), el habitual CI, se caracteriza por la ausencia de dinamismo de los empleados y personas que siempre buscan la aceptación de sus superiores. En tal sentido, el CI puede ser conceptualizado como las reseñas personales del marco colectivo o del entorno del cual es parte el sujeto, son apreciaciones distribuidas de políticas, praxis y actuaciones organizacionales, tanto responsables como irresponsables (Rousseau, 1988; Schneider y Reichers, 1990; Chiang et al., 2008). Entonces, se concluye señalando que, el ambiente organizacional es la descripción de los comportamientos individuales del marco contextual de una organización de la cual, la persona forma parte y son apreciaciones distribuidas de procesos institucionales formales e informales de la sociedad.

Según Koys y Decottis (1991) existen ocho (8) dimensiones extractados del clima psicológico; es decir, autonomía, confianza, cohesión, presión, apoyo, reconocimiento, justicia e innovación, se derivaron de más de 80 dimensiones etiquetadas de manera diferente informadas en la literatura. Para la presente investigación, respecto a la variable CI, se priorizaron las dimensiones, siguientes:

Dimensión Autonomía, considera la apreciación del empleado referente de la independencia y responsabilidad, componentes obligatorios e indispensables para tomar determinaciones con respecto a las actuaciones profesionales, objetivos y priorizaciones.

Dimensión Cohesión, consiste en la captación de las concordancias interpersonales entre los administrados de una institución lo que sin alguna duda facilitará un ambiente afable entre ellos dentro de la organización, que se verá reflejado posteriormente en la concretización de las actividades.

Dimensión confianza, consiste en la apreciación de la autodeterminación para comunicarse con los jefes o directivos, con la finalidad de tratar asuntos personales y delicados con la absoluta reserva que gesticione seguridad que dicha comunicación no debe ser violada ni usada en contra de los integrantes de la comunidad.

Dimensión reconocimiento, es la apreciación que tienen los integrantes de la institución, con respecto a la retribución que perciben, como resultado al aporte eficiente en el desarrollo de la institución.

Dimensión equidad, es la apreciación que tienen los administrados en el seno de la institución, acerca de la existencia de lineamientos y ordenamientos imparciales y claros.

La pretensión de la concurrente investigación es hallar el dominio de la GA sobre el CI y proponer acciones de mejoras en los procedimientos administrativos con fines de propiciar ambiente de trabajo afable para los educadores; en consecuencia, la meta será reducir las aberturas y vacíos en la formación en los niveles que atiende la institución.

Por todo lo expuesto, la hipótesis general será: La gestión administrativa influye significativamente en el clima institucional docente en una IEP, Huaylas. Ancash, 2024 y como hipótesis específicas: (1) La planificación influye significativamente en el clima institucional docente en una IEP, Huaylas. Ancash, 2024; (2) La organización influye significativamente en el clima institucional docente en una IEP, Huaylas. Ancash, 2024; (3) La dirección influye significativamente en el clima institucional docente en una IEP, Huaylas. Ancash, 2024 y (4) El control influye significativamente en el clima institucional docente en una IEP, Huaylas. Ancash, 2024.

II. METODOLOGÍA

El presente estudio fue de tipo aplicada; ya que, ha tenido por finalidad solucionar hipotéticamente el ambiente institucional de los docentes de un colegio de la provincia de Huaylas, Áncash. Según Ñaupas et al. (2018), para solucionar los enigmas sociales de una sociedad, región o nación, necesariamente, se sustentan en los efectos de los estudios básicos, puras o elementales, de las sabidurías naturales y comunitarias, empero, partiendo de la enunciación del problema y suposiciones de trabajo para aplicarlos de manera directa en la resolución de las cuestiones sociales de la vida de la colectividad. Asimismo, el enfoque será cuantitativo, porque el estudio se realizará de manera secuencial y acreditativo; para ello, se implementará programaciones y pruebas estadísticas de las variables: GA y CI, a fin de lograr la verificación de la hipótesis esbozada. Según Hernández et al. (2010), la indagación es cuantitativa, porque es secuencial y demostrativa. Cada fase antecede al subsiguiente y no se puede “saltar o evitar” pasos, es riguroso el orden, aún, no obstante, alguna etapa es posible redefinir. Y el hipotético-deductivo, se empleó como método de estudio, porque se esbozará los corolarios en base a lo establecido en la hipótesis, corroborando la validez o rechazando. Este método radica en la técnica que parte de unas afirmaciones en calidad de suposiciones de estudio y escudriña contradecir o desvirtuar tales suposiciones, coligiendo de ellas corolarios que deben comprobarse con los hechos (Bernal, 2006).

Por otro lado, el diseño fue no experimental, por cuanto, la variable independiente no ha sido sometido a manipulación alguna, mucho menos se tuvo control sobre ella; más al contrario, se realizó la indagación en función a la información recolectada para ulteriormente analizarlos si la GA influye de manera significativa en el CI. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), en un estudio no experimental, las variantes independientes suceden y no es factible realizar manipulaciones, sobre las variables no se tiene dominio, es imposible influir sobre ellas, porque ya ocurrieron, al igual que sus consecuencias. Finalmente, el estudio fue de nivel explicativo, porque la pretensión es establecer el vínculo de origen-consecuencia entre la GA y el CI de los pedagogos de un colegio estatal de Huaylas, Áncash. El estudio explicativo se encomendó de averiguar a través de la instauración de correspondencias causa-efecto, del porqué de los hechos; en tal sentido, las indagaciones explicativas pueden

dedicarse de la delimitación de las causas como de las consecuencias, por medio de la prueba de las suposiciones de trabajo. Constituyen el nivel más trascendente de conocimientos, sus resultados y conclusiones (Arias, 2012). Asimismo, la investigación ha sido relación causal de corte transversal por su temporalidad de recolección de datos, y según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), los diseños de indagación transeccional recopilan información en un tiempo único, en un solo momento y el esquema que se empleó para tal fin fue:

$$X \longrightarrow Y, \text{ donde:}$$

X: Variable independiente

Y: Variable dependiente

Con respecto a la definición de las variables de estudio. Según Stoner et al. (1996), la GA se fundamenta en otorgarle forma, de modo lúcido y permanente a las instituciones. Todas las instituciones cuentan con individuos que tienen la misión de ayudar para lograr sus metas. La administración es la acción básica que señala una disconformidad en el nivel que las organizaciones le ayuden a los individuos que afectan; asimismo, se consideró la planificación, organización, dirección y control como dimensiones. Por otro lado, el CI se define como las reseñas personales del marco colectivo o del entorno del cual es parte el sujeto, son apreciaciones distribuidas de políticas, praxis y actuaciones organizacionales, tanto responsables como irresponsables (Rousseau, 1988; Schneider & Reichers, 1990; Chiang et al., 2008); de igual manera, se tomó en cuenta la autonomía, cohesión, confianza, equidad y reconocimiento como dimensiones.

Según Domínguez et al. (2018), el colectivo de personas que se está investigando es la población; es decir, el conjunto de individuos sobre el que se procura dilucidar comportamiento o rasgo alguno; en tal sentido, la población objetivo estudio estará constituido por los pedagogos de una IEP de Huaylas–Ancash, tanto del nivel primario como secundario, en este caso estuvo conformado por 95 profesores.

Tabla 1*Distribución de la población*

| Nivel | Educación Primaria | Educación Secundaria | Total |
|----------------|--------------------|----------------------|-------|
| N° de docentes | 41 | 54 | 95 |
| Total | 41 | 54 | 95 |

Para el criterio de inclusión, se tendrá en cuenta que debe ser docente del nivel primario o secundario de la escuela, objeto de estudio y con respecto al criterio de exclusión, ser docente de otra institución ya sea público o privado que no tenga vínculo laboral con la institución, materia de indagación. Por otro lado, la muestra es un conjunto personas que componen la población y son elegidos a fin de personificarla en el estudio, en esta indagación, la muestra se calculó con proceso estadístico, mediante una fórmula; en consecuencia, el tamaño de la muestra fue: 76 docentes.

Según Ñaupas et al. (2018), el muestreo es una técnica que faculta la elección de las unidades de análisis que van a constituir la muestra, con la finalidad de recolectar la información solicitada por el estudio que se anhela efectuar. Son esenciales las muestras probabilísticas en los diseños de investigación transversal, tanto descriptivos como relacionales-causales, donde se intenta realizar estimaciones de variantes en la población (Hernández et al., 2014), en ese orden de ideas, se empleó el método de muestreo probabilístico estratificado para el presente estudio y se inventó un factor (f) de escala para definir la muestra dividiendo el tamaño de la muestra entre la población; es decir:

$f = M/P = 76/95 = 0.8$, y éste se multiplicó por la cantidad de profesores de cada nivel, obteniendo así la muestra.

Tabla 2*Muestra de estudio*

| Nivel | Ed. Primaria | Ed. Secundaria | Factor | Muestra |
|----------------|--------------|----------------|--------|---------|
| N° de docentes | 33 | 43 | 0.8 | 76 |
| Total | 33 | 43 | 0.8 | 76 |

Según Arias (2012), la técnica de estudio es la forma o procedimiento peculiar de adquirir información o datos; mientras que, el instrumento de recopilación de información es cualquier recurso, formato o dispositivo, que se aplica para adquirir, almacenar o registrar datos. En tal sentido, se empleó la encuesta como técnica para el presente estudio, y el cuestionario como instrumento de recolección información. Por otro lado, la encuesta consiste en adquirir información proporcionados por ellos mismos, de los individuos de la investigación, sobre conocimientos, opiniones, sugerencias o actitudes; y, el cuestionario es el medio que emplea una herramienta o formulario impreso, asignado a obtener respuestas referentes a la problemática de estudio y es llenado por el encuestado. El cuestionario puede aplicarse estando presente el investigador a grupos o individuos, o puede enviarse por E-mail a los destinatarios elegidos en la muestra (Canales et al., 1994). Asimismo, se elaboró dos cuestionarios según la escala de tipo Likert, una para cada variable con 10 ítems cada uno y por expertos evaluadores se realizó la validación de los instrumentos.

Tabla 3

Validez de expertos

| N° | Filiación del experto | Instrumento 1: | Instrumento 2: |
|----|---------------------------------------|------------------------|---------------------|
| | | Gestión administrativa | Clima institucional |
| 1. | Dra. Choque Madamiento, Agueda | Admisible | Admisible |
| 2. | Dr. Vargas Egusquiza, Jose Luis | Admisible | Admisible |
| 3. | Dr. Vacas Gonzales, Francisco Antonio | Admisible | Admisible |
| 4. | Mg. Chafloque Millones, José Walter | Admisible | Admisible |
| 5. | Mg. Vacas Gonzales, Luciano C. | Admisible | Admisible |

Con el Alfa de Cronbach, se efectuó la prueba piloto de 10 encuestados a fin de diagnosticar la fiabilidad de los cuestionarios, haciendo uso de software SPSS V 29. Asimismo, una herramienta es confiable cuando las valoraciones realizadas no se alteran significativamente, ni por el empleo a otros individuos, ni en el tiempo, que tienen igual grado de preparación (Ñaupas et al., 2018).

Según el Alfa de Cronbach, los resultados obtenidos sobre gestión administrativa y de clima institucional, han sido de 0.840 y 0.848, respectivamente, ambos de excelente confiabilidad, conforme se muestran en la tabla, siguiente:

Tabla 4*Prueba de fiabilidad*

| Variables | Alfa de Cronbach | N° de elementos |
|------------------------|------------------|-----------------|
| Gestión administrativa | 0.840 | 10 |
| Clima institucional | 0.848 | 10 |

En estos tiempos, por computadora u ordenador, se lleva a cabo, el análisis cuantitativo de la información; para ello, la explicación de los resultados se concentra en las tácticas de la evaluación cuantitativa y no en los métodos de cálculo. El análisis de la información se ejecuta relativo a la matriz de información, empleando un software computacional (Hernández-Sampieri et al., 2014),

En tal sentido, en la presente investigación, luego de recolectar los datos, éstos fueron transferidos al programa computacional SPSS V27 a fin de realizar el análisis estadístico de los resultados y generar cuadros estadígrafos para presentar los hallazgos encontrados en la aplicación de los cuestionarios. Para convalidar las hipótesis de estadígrafo inferencial, se empleó la prueba de normalidad de datos de Kolmogorov-Smirnov [K-S], ya que la muestra fue mayor a 50 y los resultados analizados, se obtuvieron con el modelo de regresión lineal múltiple para su publicación y hacer las recomendaciones.

Finalmente, el estudio se efectuó desde la perspectiva de principios elementales de justicia y transparencia; es decir, en todo procedimiento de la investigación se tomó en cuenta el derecho de la autoría, eludiendo todo tipo de apropiación y plagio, hecho que fue evitado citando y referenciando a los autores, por la trascendencia de los aportes que serán incorporados. Asimismo, la investigación se ciñó a los lineamientos y principios deontológicos estipulados en el código de ética de investigación de la Universidad César Vallejo, a través del anti-plagio turnitin, se corroboró su originalidad, lo que incluyó su relevancia y utilidad para la colectividad y en especial para los estudios futuros. Por otro lado, se solicitó la autorización a la institución para la recolección de datos y de los participantes el consentimiento informado para la concreción de la investigación.

III. RESULTADOS

Los resultados descriptivos, se dan a conocer en líneas abajo.

Tabla 5

Distribución porcentual para las dimensiones de la gestión administrativa

| INDICADORES/ESCALA DE MEDICION | 1 | 2 | 3 |
|---|-------|-------|-------|
| Las actividades institucionales se planifican con la participación del personal docente y administrativo | 7,9% | 53,9% | 38,2% |
| El equipo directivo brinda asesoramiento al personal de la institución | 3,9% | 65,8% | 30,3% |
| Respetan los derechos de los administrados cuando se toman decisiones | 11,8% | 64,5% | 23,7% |
| Dimensión planificación | | | |
| Regula el mantenimiento de la infraestructura y mobiliario para el adecuado funcionamiento de la institución. | 9,2% | 67,1% | 23,7% |
| El personal docente y administrativo asumen sus funciones con compromiso | 0,0% | 31,6% | 68,4% |
| Dimensión organización | | | |
| El personal docente y administrativo participan activamente en la confección de los instrumentos de gestión. | 0,0% | 52,6% | 47,4% |
| se verifica la asistencia y permanencia de los administrados en la institución. | 2,6% | 14,5% | 82,9% |
| Respetan las opiniones y decisiones del personal docente y/o administrativo de la institución | 11,8% | 68,4% | 19,7% |
| Dimensión dirección | | | |
| Administran los recursos con imparcialidad y transparencia | 9,2% | 65,8% | 25,0% |
| programan capacitaciones para fortalecer las competencias de los docentes. | 21,1% | 63,2% | 15,8% |
| Dimensión control | | | |

Nota: 1= Nunca; 2= A veces; 3= Siempre

En la tabla 5, los resultados muestran una percepción variada sobre diferentes aspectos de la gestión administrativa en la institución. En cuanto a la planificación, la mayoría del personal percibe que las actividades institucionales se planifican con su participación "A veces" (53,9%) o "Siempre" (38,2%). El asesoramiento del equipo directivo es percibido "A veces" por el 65,8% y "Siempre" por el 30,3%, mientras que el respeto por los derechos de los administrados es visto "A veces" por el 64,5% y "Siempre" por el 23,7%.

En torno a la organización la regulación del mantenimiento de la infraestructura y mobiliario es considerada adecuada "A veces" por el 67,1% y "Siempre" por el 23,7%. El compromiso del personal docente y administrativo en sus funciones es percibido "Siempre" por un 68,4%, lo que indica un alto nivel de dedicación.

Para la dirección, la participación del personal en la confección de los instrumentos de gestión ocurre "A veces" para el 52,6% y "Siempre" para el 47,4%. La verificación de la asistencia y permanencia es altamente efectiva, con un 82,9%

indicando que esto ocurre "Siempre". Sin embargo, el respeto por las opiniones y decisiones del personal es percibido "A veces" por el 68,4% y "Siempre" por solo el 19,7%, señalando un área de mejora en la gestión participativa.

En cuanto al control, la administración de recursos con imparcialidad y transparencia es vista "A veces" por el 65,8% y "Siempre" por el 25,0%. La programación de capacitaciones para fortalecer las competencias docentes es percibida "A veces" por el 63,2% y "Siempre" por el 15,8%, con un preocupante 21,1% que cree que nunca se programan capacitaciones, indicando una necesidad crítica de mejora en esta área.

El análisis de la gestión administrativa revela áreas de fortaleza, como el compromiso del personal docente y administrativo y la verificación de la asistencia. Sin embargo, también se identifican áreas críticas de mejora, especialmente en la programación de capacitaciones y en el respeto por las opiniones del personal. Estos resultados destacan la necesidad de implementar políticas y prácticas más inclusivas y equitativas para mejorar la eficiencia y la satisfacción del personal en la institución educativa.

Tabla 6

Distribución porcentual para las dimensiones del clima institucional

| INDICADORES/ESCALA DE MEDICION | 1 | 2 | 3 |
|--|-------|-------|-------|
| El liderazgo de los directivos propicia relaciones humanas agradables. | 7,9% | 68,4% | 23,7% |
| Los Directivos respetan la autonomía de los docentes en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje | 9,2% | 34,2% | 56,6% |
| Dimensión autonomía | | | |
| La participación en actividades y componentes curriculares fortalecen la identidad. | 7,9% | 35,5% | 56,6% |
| Las decisiones importantes sobre el desarrollo institucional se deliberan entre todos los miembros. | 17,1% | 59,2% | 23,7% |
| Dimensión cohesión | | | |
| Los Directivos cumplen con los compromisos asumidos. | 5,3% | 63,2% | 31,6% |
| La Dirección confía en la labor de los profesores, delegando poder, confianza y responsabilidad. | 3,9% | 50,0% | 46,1% |
| Dimensión confianza | | | |
| Los Directivos felicitan por una destacada labor a los docentes y/o administrativos. | 22,4% | 64,5% | 13,2% |
| La institución otorga oportunidades de desarrollo personal y profesional | 27,6% | 48,7% | 23,7% |
| Dimensión reconocimiento | | | |
| Los Directivos distribuyen adecuadamente los recursos económicos financieros | 23,7% | 60,5% | 15,8% |
| Los objetivos institucionales propuestos por el equipo directivo son razonables. | 3,9% | 71,1% | 25,0% |
| Dimensión Equidad | | | |

Nota: 1= Nunca; 2= A veces; 3= Siempre

En la tabla 6, los resultados indican percepciones mixtas en varias dimensiones del clima institucional. En cuanto a liderazgo y autonomía, el liderazgo de los directivos es percibido como propiciador de relaciones humanas agradables "A veces" por el 68,4% del personal y "Siempre" por el 23,7%. Además, el 56,6% considera que los directivos respetan la autonomía de los docentes "Siempre", mientras que el 34,2% dice que esto ocurre "A veces". La dimensión de autonomía en general muestra un balance positivo con el 51,3% indicando "A veces" y el 40,2% "Siempre".

En cuanto a cohesión, la participación en actividades curriculares fortalece la identidad para el 56,6% del personal "Siempre" y para el 35,5% "A veces". Sin embargo, la deliberación de decisiones importantes entre todos los miembros ocurre "A veces" para el 59,2% y "Nunca" para el 17,1%, indicando una necesidad de mayor inclusión en la toma de decisiones. La cohesión general muestra que el 47,4% lo percibe "A veces" y el 40,2% "Siempre".

Respecto a la confianza en la labor de los profesores, delegando poder y responsabilidad, es percibida "Siempre" por el 46,1% y "A veces" por el 50,0%. El cumplimiento de los compromisos por parte de los directivos es percibido "A veces" por el 63,2% y "Siempre" por el 31,6%, sugiriendo una buena pero perfectible confianza.

En relación con el reconocimiento, la labor destacada de los docentes y administrativos es percibido "A veces" por el 64,5% y "Nunca" por el 22,4%, lo que indica una gran área de mejora. La oferta de oportunidades de desarrollo personal y profesional es vista "A veces" por el 48,7% y "Nunca" por el 27,6%, lo que resalta una necesidad crítica de mejorar esta dimensión.

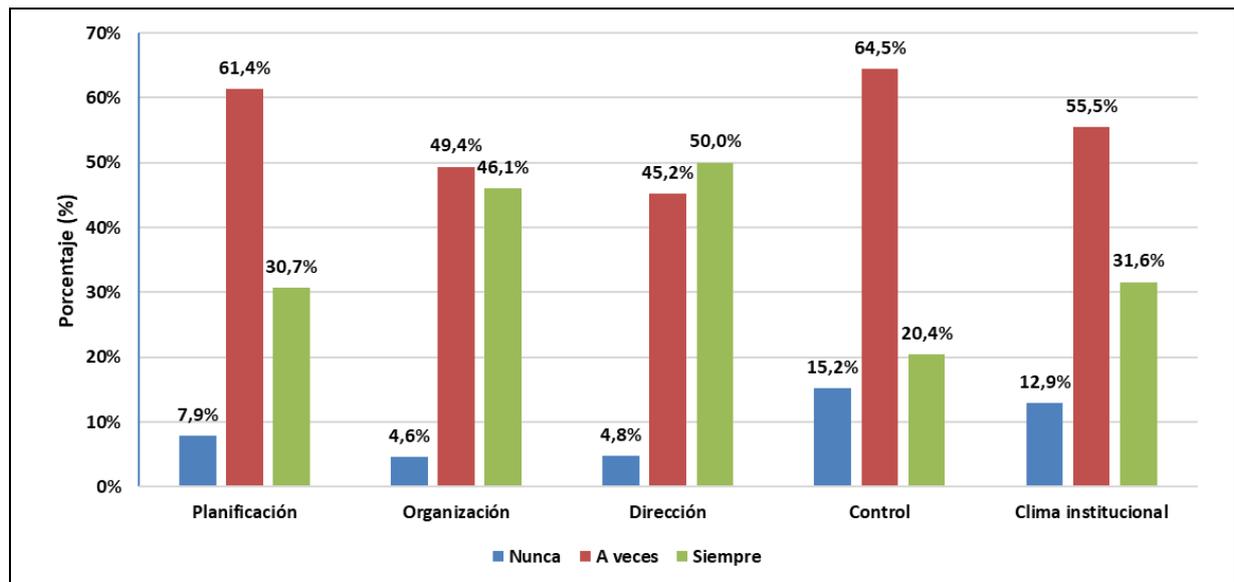
Finalmente, para la equidad la distribución de recursos económicos es percibida "A veces" por el 60,5% y "Nunca" por el 23,7%, lo que indica una percepción de inequidad significativa. Los objetivos institucionales son considerados razonables "A veces" por el 71,1% y "Siempre" por el 25,0%, indicando una percepción relativamente positiva pero perfectible de equidad.

El análisis del clima institucional revela áreas de fortaleza como el respeto por la autonomía docente y la confianza delegada en los profesores; sin embargo, también se identifican áreas críticas de mejora en el reconocimiento del trabajo docente y en la distribución equitativa de recursos. Las percepciones mixtas sobre la deliberación inclusiva de decisiones y el cumplimiento de compromisos sugieren la necesidad de fortalecer la cohesión y la confianza en la institución. Estos resultados

proporcionan una base para futuras intervenciones y políticas que promuevan un clima institucional más equitativo, inclusivo y respetuoso, mejorando así la satisfacción y el desempeño del personal dentro de la institución educativa.

Figura 1

Distribución porcentual para las dimensiones de gestión administrativa y clima institucional



En la figura 1, se evidenció la frecuencia con la que se llevan a cabo las funciones de planificación, organización, dirección y control, así como la percepción del clima institucional. Las respuestas se clasificaron en tres categorías: "Nunca", "A veces" y "Siempre". Los porcentajes reflejan la distribución de estas respuestas para cada dimensión de gestión administrativa y el clima institucional.

Los resultados muestran que las dimensiones planificación, organización, dirección y control se implementan con diferentes frecuencias dentro de la institución. La planificación se realiza "siempre" en un 30,7% de los casos, "a veces" en un 61,4% y "nunca" en un 7,9%. La organización muestra una distribución más equilibrada, con un 46,1% de respuestas indicando "siempre", un 49,4% "a veces" y un 4,6% "nunca". La Dirección es la función con mayor frecuencia de implementación, con un 50,0% de los encuestados afirmando que se realiza "siempre", un 45,2% "a veces" y solo un 4,8% mencionando "nunca". En contraste, la función de control muestra una menor frecuencia de implementación constante, con un 20,4% de "siempre", un 64,5% "a veces" y un 15,2% "nunca".

Al comparar estas dimensiones con el clima institucional, se observa que el 31,6% de los encuestados percibe que siempre se trabaja en mantener un clima adecuado, un 55,5% indica que esto ocurre "a veces" y un 12,9% menciona que "nunca" se realiza un esfuerzo en esta área.

Estos resultados sugieren que mientras las dimensiones de dirección y organización se implementan de manera más consistente, la planificación y el control podrían beneficiarse de una mayor regularidad y enfoque. Además, aunque existe un esfuerzo notable en mantener un clima institucional adecuado, hay margen para mejorar y equilibrar esta percepción con las funciones administrativas clave.

Líneas abajo se presentan los resultados inferenciales.

Tabla 7

Estadísticos descriptivos y supuesto de normalidad de las dimensiones

| | M | DE | g1 | g2 | K-S | p |
|---------------------|-------|------|--------|--------|-------|--------|
| Planificación | 3,68 | 1,29 | -0,024 | -0,477 | 0,920 | <0,001 |
| Organización | 2,83 | 0,79 | -0,351 | -0,150 | 0,849 | <0,001 |
| Dirección | 4,36 | 1,06 | -0,287 | -0,392 | 0,908 | <0,001 |
| Control | 2,11 | 1,00 | -0,216 | 0,064 | 0,892 | <0,001 |
| Clima institucional | 11,87 | 4,30 | -0,390 | 0,440 | 0,974 | <0,001 |

Nota: M= media, DE= desviación estándar, g1= asimetría; g2= curtosis, K-S= prueba de Kolmogorov-Smirnov y p= p valor.

En la tabla 7, se presenta los estadísticos descriptivos y supuesto de normalidad para las dimensiones de gestión administrativa y clima institucional. La dimensión planificación muestra una media moderada de 3,68 con una desviación estándar de 1,29; lo que sugiere una variabilidad considerable en las respuestas, la asimetría cercana a cero (-0,024) y la curtosis negativa (-0,477) indican una distribución de los datos relativamente simétrica pero más plana que una distribución normal, aunque la prueba de Kolmogorov-Smirnov (K-S) y el p-valor (<0,001) revelan que esta dimensión se desvía significativamente de la normalidad.

La dimensión de organización, con una media de 2,83 y una desviación estándar de 0,79; asimismo, se observa una ligera asimetría negativa (-0,351) y una curtosis cercana a cero (-0,150), lo que sugiere una distribución levemente sesgada

hacia la izquierda y relativamente plana. Similar a planificación, los resultados de la prueba K-S indican una desviación significativa de la normalidad.

La dimensión dirección tiene una media más alta de 4,36 y una desviación estándar de 1,06; de igual forma, con una asimetría negativa (-0,287) y una curtosis negativa (-0,392), indicando una distribución levemente sesgada hacia la izquierda y más plana que la normal. Nuevamente, la prueba K-S muestra una desviación significativa de la normalidad.

Por otro lado, la dimensión de control, con una media de 2,11 y una desviación estándar de 1,001; además, presenta una asimetría ligeramente negativa (-0,216) y una curtosis cercana a cero (0,064), sugiriendo una distribución relativamente normal, aunque la prueba K-S indica una desviación significativa de la normalidad.

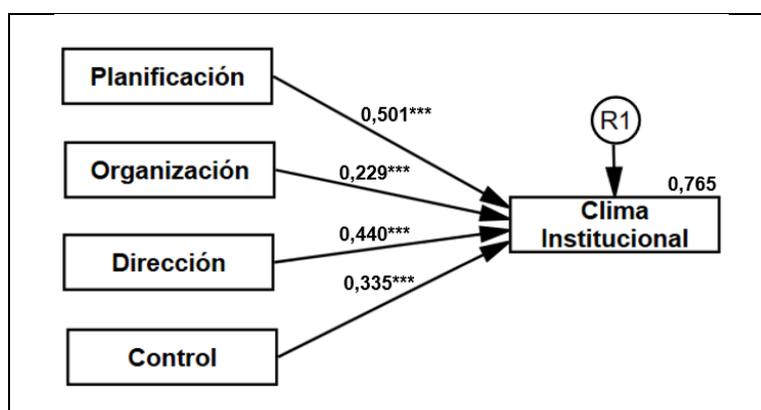
El clima institucional muestra una media de 11,87 y una desviación estándar de 4,30; asimismo, con una asimetría negativa (-0,390) y una curtosis positiva (0,440), indicando una distribución levemente sesgada hacia la izquierda y más puntiaguda que la normal. La prueba K-S confirma una desviación significativa de la normalidad en esta variable también.

En resumen, los resultados indican que ninguna de las dimensiones sigue una distribución normal ni variable dependiente, lo que refleja una considerable variabilidad en la percepción y la implementación de estas funciones administrativas y el clima institucional. Las medias más altas en la dimensión planificación y la variable clima institucional sugieren una percepción más positiva o una implementación más frecuente en estas áreas, mientras que la menor media en la dimensión control indica una percepción de menor frecuencia de implementación. Estos hallazgos destacan áreas específicas que pueden necesitar mayor atención y esfuerzos de mejora dentro de la institución.

Por otro lado, para comprobar las hipótesis se empleó la estadística paramétrica y la regresión lineal múltiple.

Figura 2

Influencia de las dimensiones de la gestión administrativa sobre el clima institucional



En la figura 2, se muestra la especificación del modelo de regresión evaluado para determinar la influencia de las dimensiones de la gestión administrativa sobre el clima institucional docente en una IEP, Huaylas, Ancash, 2024.

Tabla 8

Coeficientes del modelo de regresión lineal múltiple

| Modelo | Coeficientes no estandarizados | Coeficientes estandarizados | t | p |
|---------------|--------------------------------|-----------------------------|-------|-------|
| (Constante) | -3,078 | - | 2,575 | 0,002 |
| Planificación | 1,329 | 0,501 | 5,478 | 0,003 |
| Organización | 0,702 | 0,229 | 2,005 | 0,009 |
| Dirección | 1,373 | 0,440 | 4,625 | 0,001 |
| Control | 0,991 | 0,335 | 3,191 | 0,002 |

Variable dependiente: Clima institucional

En la tabla 8, se observa los resultados del modelo de regresión para explicar la variable dependiente clima institucional. Los resultados del conjunto de dimensiones (4) de la variable independiente todas fueron estadísticamente significativas ($p < 0,05$). Es decir, todas las dimensiones de la variable independiente tienen un impacto relativo en la explicación del clima institucional ($F(4, 75) = 61,951$; $p < 0,05$).

En cuanto al coeficiente de determinación, $R^2 = 0,77$ resultó ser alto y sugiere que las dimensiones en conjunto explican el 77% de la variabilidad del clima

institucional. Asimismo, en la tabla 4, se aprecia que las dimensiones más importantes o de mayor impacto relativo fueron: Planificación ($\beta = 0,501$; $p < 0,05$), Dirección ($\beta = 0,440$; $p < 0,05$), Control ($\beta = 0,335$; $p < 0,05$) y Organización ($\beta = 0,229$; $p < 0,05$).

En base a los resultados evidenciados en la figura 2 y tabla 8, se realizó la prueba de hipótesis:

Hipótesis general

Ho: La gestión administrativa no influye significativamente en el clima institucional docente en una IEP, Huaylas. Ancash, 2024.

Ha: La gestión administrativa influye significativamente en el clima institucional docente en una IEP, Huaylas. Ancash, 2024.

En la figura 2, se evidenció la influencia de las dimensiones de la gestión administrativa sobre el clima institucional; además, $R^2 = 0,77$ indica que el 77% de los cambios provocados en el clima institucional es explicada por la gestión administrativa; en tal sentido, se refuta la Ho y se admite la Ha.

Hipótesis específica 1

Ho: La planificación no influye significativamente en el clima institucional docente en una IEP, Huaylas. Ancash, 2024.

Ha: La planificación influye significativamente en el clima institucional docente en una IEP, Huaylas. Ancash, 2024.

En la tabla 8, mostró que $p = 0,003$ ($p < 0,05$) y el coeficiente estandarizado ($\beta = 0,501$); por este motivo, se admite la Ha esbozada y se refuta la Ho, determinado que, la planificación influye positivamente en el clima institucional docente en una IEP, Huaylas. Ancash, 2024.

Hipótesis específica 2

Ho: La organización no influye significativamente en el clima institucional docente en una IEP, Huaylas. Ancash, 2024.

Ha: La organización influye significativamente en el clima institucional docente en una IEP, Huaylas. Ancash, 2024.

En la tabla 8, mostró que $p = 0,009$ ($p < 0,05$) y el coeficiente estandarizado ($\beta = 0,229$); por este motivo, se admite la H_a esbozada y se refuta la H_o , determinado que, la organización influye positivamente en el clima institucional docente en una IEP, Huaylas. Ancash, 2024.

Hipótesis específica 3

Ho: La dirección no influye significativamente en el clima institucional docente en una IEP, Huaylas. Ancash, 2024.

Ha: La dirección influye significativamente en el clima institucional docente en una IEP, Huaylas. Ancash, 2024.

En la tabla 8, mostró que $p = 0,001$ ($p < 0,05$) y el coeficiente estandarizado ($\beta = 0,440$); por este motivo, se admite la H_a esbozada y se refuta la H_o , determinado que, la dirección influye positivamente en el clima institucional docente en una IEP, Huaylas. Ancash, 2024.

Hipótesis específica 4

Ho: El control no influye significativamente en el clima institucional docente en una IEP, Huaylas. Ancash, 2024.

Ha: El control influye significativamente en el clima institucional docente en una IEP, Huaylas. Ancash, 2024.

En la tabla 8, mostró que $p = 0,002$ ($p < 0,05$) y el coeficiente estandarizado ($\beta = 0,335$); por este motivo, se admite la H_a esbozada y se refuta la H_o , determinado que, el control influye positivamente en el clima institucional docente en una IEP, Huaylas. Ancash, 2024.

IV. DISCUSIÓN

En relación al objetivo general, se determinó que la gestión administrativa influye significativamente en el clima institucional docente con un coeficiente de determinación ($R^2 = 0,77$) alto y manifiesta que las dimensiones en conjunto explican el 77% de la variabilidad del clima institucional, este resultado coincide con Ortega Elizondo (2023), quien en su estudio encontró una correlación similar con la prueba de Spearman (Rho) 83.9%, evidenciando que existe una relación positiva notable entre la GA y clima organizacional; asimismo, concuerda con los resultados de Hidalgo Salazar (2021), quien en su investigación halló una correlación directa, alta y representativa con la prueba de Spearman (Rho = 74.4%) entre la GA y el clima organizacional.

De igual manera, concuerda con los resultados encontrados por Sánchez (2023), quien en su estudio evidenció un vínculo afirmativo entre GA y el clima organizacional con un factor de correlación de Spearman (Rho) de 82,1%. También, coincide con los resultados obtenidos por Sarango (2022), quien en su estudio encontró una correlación alta y afirmativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional, según la prueba de Spearman (Rho=0,716) y con una significancia de 0,002 puntos. Del mismo modo, concuerda con los resultados hallados por Ascencio (2022), quien en su investigación encontró la existencia de un vínculo entre GA y clima laboral con un coeficiente de correlación de Rho=68.2%; concluyendo que una destacada gestión administrativa gestará un clima laboral favorable en la institución educativa.

Asimismo, coincide con Aviles (2022), quien en su indagación encontró una relación similar con una significancia de 0.000 ($p=0,000<0.05$) y un factor de correlación de 79.6%, certificando la existencia de un vínculo afirmativa y relevante entre GA y CI. También, concuerda con los hallazgos de Morales (2020), quien en su estudio localizó una relación parecida con la prueba de Pearson (r) de 61,3%, una significancia de 0,01 ($p=0.01<0.05$) y con un coeficiente de determinación de 0,391, explicando el 39,1% de la variación del clima institucional, evidenciando la existencia de un vínculo afirmativo entre GA y CI. De igual forma, coincide con Camborda Falcon (2021), quien en su estudio halló una correlación análoga con la prueba de Spearman (Rho) 69.9%, testimoniando que, entre la GA y el clima laboral, existe una correlación.

Por otro lado, el resultado hallado no coincide con Dorregaray (2023), quien en su investigación encontró que el valor p es de 0.692, siendo mayor que 0.05, certificando que entre gestión administrativa y clima organizacional no existe relación alguna; es decir, no tiene incidencia directa la GA en el clima organizacional.

En relación al objetivo específico 1, que la dimensión planificación influye significativamente en el clima institucional docente de una IEP con el valor $p = 0.003$ ($p < 0.05$) y con coeficiente estandarizado ($\beta = 0,501$), este resultado coincide con Sánchez (2023), quien en su estudio encontró una relación con la prueba de Spearman (Rho) de 76% y Sig. = .000, evidenciando una correlación afirmativa y moderada entre planificación y el clima organizacional. Asimismo, el hallazgo coincide con Ascencio (2022), quien en su indagación encontró un vínculo con la prueba de Rho de 69.3%, reafirmando la subsistencia de una correlación medida entre planeación y el clima laboral.

De igual manera, el resultado encaja con Aviles (2022); ya que, en su investigación encontró un vínculo similar, según el factor de correlación de Spearman (Rho) igual a 79.2%, evidenciando entre las acciones de planificación y el clima institucional, la existencia de un vínculo relevante y afirmativa. También, el resultado encaja con Morales (2020), quien en su estudio descubrió, según el factor de correlación de Pearson (r), equivalente a 69%, un vínculo semejante, testimoniando la presencia de una relación afirmativa y significativa entre la extensión planificación y el CI.

De igual forma, el hallazgo coincide con Camborda Falcon (2021), quien en su estudio descubrió una relación similar, según la correlación (Rho) de Spearman igual 62.3%, evidenciando la subsistencia de un vínculo entre la planificación y el ambiente laboral. Finalmente, el resultado hallado no coincide con Dorregaray (2023), quien en su investigación encontró que el valor p es igual a 0.794, siendo mayor que 0.05, evidenció que entre planificación y clima organizacional no existe relación alguna; es decir, que la planificación no tiene incidencia directa en el ambiente organizacional.

En relación al objetivo específico 2, que la organización influye significativamente en el clima institucional docente de una IEP con el valor $p = 0,009$ ($0,009 < 0.05$) y con un coeficiente estandarizado ($\beta = 0,229$), este resultado

concuera con Sánchez (2023), quien en su estudio, con la prueba de coeficiente de Spearman ($Rho=72.6\%$), evidenció la subsistencia de una correlación elevada entre la organización y el clima organizacional. Asimismo, el hallazgo coincide con Ascencio (2022), quien en su indagación encontró un nexo con la prueba de Spearman ($Rho=63.6\%$), confirmando la presencia de una correlación moderada entre la organización y el clima laboral.

De igual manera, el resultado encaja con Aviles (2022); ya que, en su investigación encontró un nexo similar, según el factor de correlación de Spearman ($Rho = 78.5\%$), corroborando entre las acciones de organización y el clima institucional, la presencia de un vínculo relevante y positiva. También, el resultado encaja con Morales (2020), quien en su estudio descubrió un vínculo semejante, según el factor de correlación de Pearson (r), equivalente a 46.8% , testimoniando entre la dimensión organización y el clima institucional, la subsistencia de una correlación media y significativa.

De igual forma, el hallazgo no coincide con Camborda Falcon (2021), quien en su estudio no encontró relación alguna, según la correlación (Rho) de Spearman igual 19.5% , evidenció la inexistencia de una relación entre la organización y el ambiente laboral. Finalmente, el resultado hallado no coincide con Dorregaray (2023), quien en su investigación encontró que el valor p es igual a 0.263 , siendo mayor que 0.05 , evidenciando que entre la organización y ambiente organizacional no existe relación alguna; es decir, que la organización no tiene incidencia directa en el ambiente organizacional.

En relación al objetivo específico 3, que la dirección influye significativamente en el clima institucional docente de una IEP con el valor $p = 0,001$ ($0,001 < 0.05$) y con el coeficiente estandarizado ($\beta = 0,440$), este resultado encaja con Sánchez (2023), quien en su estudio con la prueba de coeficiente de Spearman ($Rho=81.1\%$), evidenció la existencia de una correlación elevada entre la dirección y el ambiente organizacional. Asimismo, el hallazgo coincide con Ascencio (2022), quien en su indagación encontró un nexo con la prueba de Rho de 67.6% , confirmando que, entre la dirección y el clima laboral, existe una correlación medida.

De igual manera, el resultado encaja con Aviles (2022); ya que, en su investigación encontró un vínculo similar, según la prueba de correlación de Spearman ($Rho = 76.3\%$), evidenciando que, entre las acciones de dirección y el clima institucional, existe un vínculo afirmativa y relevante. También, el resultado encontrado no encaja con Morales (2020), quien en su estudio descubrió una relación relativamente baja, según la prueba de correlación de Pearson (r), equivalente a 24.6% y una significancia de $p=0.236$, evidentemente mayor a 0.05 , evidenciando que, entre la dimensión dirección y el clima institucional no existe de una relación significativa ni positiva.

De igual forma, el hallazgo coincide con Camborda Falcon (2021), quien en su estudio descubrió una relación símil, según la correlación (Rho) de Spearman igual a 53.9% , evidenciando la subsistencia de un vínculo entre la dirección y el ambiente laboral. Finalmente, el resultado hallado no coincide con Dorregaray (2023), quien en su investigación encontró que el valor p es igual a 0.717 , siendo mayor que 0.05 , evidenciando que entre la dirección y el ambiente organizacional no existe relación alguna; es decir, que la dirección no tiene incidencia directa en el entorno organizacional.

En relación al objetivo específico 4, que la dimensión control influye significativamente en el clima institucional docente de una IEP con el valor $p = 0,002$ ($0,002 < 0,05$) y con el coeficiente estandarizado ($\beta = 0,335$), este resultado con cuerda con Ascencio (2022), quien en su estudio encontró un relación con la prueba de Rho de 56.3% , corroborando que, entre el control y el clima laboral, existe una correlación medida.

De igual manera, el resultado encaja con Aviles (2022); ya que, en su investigación encontró un vínculo similar, según la prueba de correlación de Spearman ($Rho = 79.3\%$), evidenciando que, entre las acciones de control y el clima institucional, coexiste una relación relevante y positiva. También, el resultado encaja con Morales (2020), quien en su estudio descubrió un vínculo semejante, según el factor de correlación de Pearson (r), equivalente a 56.8% , testimoniando que, entre el control y el CI, coexiste una relación positiva y significativa.

De igual forma, el hallazgo coincide con Camborda Falcon (2021), quien en su estudio descubrió una relación similar, según la correlación (Rho) de Spearman igual a 37.2%, evidenciando que, entre el control y el ambiente laboral, coexiste una relación. Finalmente, el resultado hallado, de alguna manera, coincide con Dorregaray (2023), quien en su investigación encontró que el valor p es igual a 0.037, siendo éste menor que 0.05, evidenciando que, entre el control y el ambiente organizacional, existe una relación débil, según la prueba de correlación de Spearman (Rho) igual a 28.3%, significa que, entre las variables coexiste una correlación débil.

V. CONCLUSIONES

Primera:

Se concluyó que la gestión administrativa influye significativamente en el clima institucional docente, debido a que el modelo de regresión evaluado ha sido un procedimiento admisible; ya que, el coeficiente de determinación $R^2 = 0,77$, resultó ser alto y manifiesta que las dimensiones en conjunto explican el 77% de la variabilidad del clima institucional.

Segunda:

Se determinó que la planificación influye significativamente en el clima institucional docente, debido que, el modélico de regresión para explicar el clima institucional ha sido una fórmula beneficiosa, evidenciando un coeficiente ($\beta = 0,501$), esto evidencia que la planificación tiene mayor impacto sobre el clima institucional

Tercera:

Se determinó que la organización influye significativamente en el clima institucional docente, debido que, el tipo de regresión para explicar el clima institucional ha sido un sistema aceptable con un coeficiente ($\beta = 0,229$), esto evidencia un relativo impacto sobre clima institucional y cuando se asumen funciones con compromiso influye generando oportunidades de desarrollo personal y profesional.

Cuarta:

Se determinó que la dirección influye significativamente en el clima institucional docente, debido que, el modélico de regresión para explicar el clima institucional ha sido una táctica satisfactoria con un coeficiente ($\beta = 0,440$), esto evidencia un relativo impacto en la explicación del clima institucional y cuando se respetan las opiniones y decisiones del personal docente y/o administrativo de la institución influye en la toma de decisiones importantes sobre el desarrollo institucional deliberado entre todos los miembros.

Quinta:

Se determinó que el control influye significativamente en el clima institucional docente, debido que, el modélico de regresión para explicar el clima institucional ha sido un procedimiento admisible con un coeficiente ($\beta = 0,335$), esto evidencia un

relativo impacto en la explicación del clima institucional y que la administración de recursos con imparcialidad y transparencia influye en la distribución adecuada los recursos económicos financieros.

VI. RECOMENDACIONES

Primera:

Al Ministerio de Educación a través del Sistema Integrado de Formación Docente en Servicio, implementar capacitaciones en gestión administrativa y clima institucional dirigido a directivos, docentes y administrativos; ya que, permite reconfortar la administración de recursos, relaciones humanas, desempeño laboral y mejora continua de la práctica docente (Morales, 2020).

Segunda:

Al Jefe de Área de Gestión Administrativa de la Dirección Regional de Educación de Ancash, organizar y ejecutar talleres de capacitación y actualizaciones de planificación y clima institucional para los líderes pedagógicos en beneficio de la comunidad educativa de todas las instituciones educativas (Morales, 2020).

Tercera:

A la Directora de la Unidad de Gestión Educativa Local [UGEL] Huaylas implementar y ejecutar planes de preparación y mejora continua a los directivos con la finalidad de que estos realicen una organización horizontal y democrática con los miembros de la institución (Morales, 2020).

Cuarta:

Al Jefe de Área de Gestión Institucional de la UGEL Huaylas promover la mejora continua de los directivos sobre la elaboración de los instrumentos de gestión con la participación activa, respetando las opiniones y decisiones de los miembros de la comunidad educativo para generar un clima favorable a fin concretar los objetivos institucionales (Morales, 2020).

Quinta:

A directivos de las escuelas organizar capacitaciones para fortalecer las competencias de los docentes a fin de otorgar oportunidades de desarrollo personal y profesional; asimismo, administrar y distribuir los recursos económicos con imparcialidad y transparencia para gestar un ambiente de confianza hacia la comunidad para la concreción de las metas fijadas (Sarango, 2022).

Sexta:

A los futuros investigadores proseguir haciendo estudios relacionado a gestión administrativa y clima institucional docente en distintas instituciones, respecto al mantenimiento de infraestructura y mobiliario escolar, asesoría y fortalecimiento de competencias de los docentes a fin de generar oportunidades de desarrollo profesional y confianza en el manejo de recursos económicos.

REFERENCIAS

- Aguilar, K. L. (2022). *Clima institucional y gestión administrativa, modalidad virtual en la Institución Privada Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo* [UCV]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78932>
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., & Escalante-Flores, J. L. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(SPE1). <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (6.ª ed.). Episteme.
- Ascencio, J. G. (2022). *Gestión administrativa y clima laboral de una Institución Educativa Privada, Ate – 2021*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/77799>
- Ballesteros, A., & Ballesteros, M. (2008). Manual de gestión de servicios públicos locales. *La Ley*.
- Barrera, V. (2020). *Clima organizacional y la gestión administrativa de los servidores universitarios*. Repositorio Institucional de La Universidad Técnica de Ambato, 153. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/35094>
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación* (2.ª ed.). Pearson educación.
- Camborda Falcon, F. (2021). *Clima laboral y gestión administrativa de docentes de una Institución Educativa de La Victoria, 2021* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67478>
- Canales, F., Alvarado, E. y Pineda, E. (1094). *Metodología de la investigación: Manual para el desarrollo de personal de salud* (2.ª ed). Organización panamericana de la salud.
- Carrasco, D. (2009). El clima de trabajo en las organizaciones. *México: Trillas*.

- Cerdas, V., Blanco, S., y Garcia, J. (2020). Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses: un análisis multifactorial. *Revista Educación*, 45, 183–199. <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.41927>
- Chiang, M., Salazar, C., Huerta, P., & Nuñez, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum (Talca)*, 23(2), 66-85. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762008000200004>
- Chiavenato, I. (2009) *Administración de Recursos Humanos*. McGraw Hill.
- Copaja Paxi, C. Y. (2019). Gestión Administrativa y Clima Organizacional de la Institución Educativa Privada Cramer de la Ugel Puno. *Universidad Nacional Del Altiplano*. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/3338>
- Domínguez, M., Medina, M., Gonzáles, R. y López, E. (2018). *Metodología de investigación para la educación y la diversidad* (Ed. digital). Editorial: UNED.
- Dorregaray, N. (2023). *Gestión administrativa y clima organizacional en una institución educativa privada de Huancayo. Junín, 2022*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/108930>
- Forehand, G.A. y Gilmer, B. Von. (1964). Environmental variations in studies of organizational climate. *Psychological Bulletin*, 6, 361-382.
- Friedlander, F. y Margulies, N. (1969). Multiple impacts of Organizational climate and individual value systems upon Job satisfaction. *Personnel Psychology*, 22, 171-183.
- Gonzáles, J., Ramirez, R., Terán, N. y Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5 (1), 1157 – 1170. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010) *Metodología de la investigación* (5.ª ed.). McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014) *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Hidalgo Salazar, M. C. (2021). *Gestión administrativa y clima organizacional en la Unidad Educativa «José Jesús Ocampo Salazar» Guayaquil, Ecuador, 2020* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56639>
- James, L. & Jones, A.P. (1974). Organizational climate; A review of theory and research. *Psychological Bulletin*, 81, 1096-1112.
- James. L. & Sells, S. (1981). Psychological climate: Theoretical perspectives and empirical research. En D. Magnusson (Ed.). *Toward a psychology of situations: An interactional perspective*. LEA. 275-295.
- Koys, D.J. y Decottis, T.A. (1991). Inductive Measures of Psychological Climate. *Human Relations*, 44, 3, 265-385.
- Li, S. (2021). Application of Computer Technology in Administrative Management. *Journal of Physics: Conference Series*, 1769(1), 0–5. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1769/1/012074>
- Likert, R. (1967). *The Human Organization*. McGraw Hill.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Jr. Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Llontop Gonzales, M. B. K. (2021). *Gestión educativa y clima institucional en la Institución Educativa Gustavo Mohme Llona, Puente Piedra, 2021* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/64539>
- Masaquiza, T., Palacios, A. & Moreno, K. (2020). Gestión Administrativa y ejecución presupuestaria de la Coordinación Zonal de Educación - Zona 3. *Revista Científica UISRAEL*, 7(3), 51–64. <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n3.2020.305>

- Morales, I. (2020). *La gestión administrativa y el clima institucional, en la Institución Educativa Latino's del distrito El Porvenir Provincia de Trujillo – 2017* [Universidad Nacional de Trujillo]. <https://hdl.handle.net/20.500.14414/15769>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018) *Metodología de la investigación: Cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis* (5ª ed.). Ediciones de la U.
- Ojeda-Ojeda, E. A., & Rodríguez-Pillaga, R. T. (2022). Modelo de gestión administrativa y organizacional. *CIENCIAMATRIA*, 8(3), 2083-2100. <https://doi.org/10.35381/cm.v8i3.945>
- Organización de las Naciones Unidas. (2 de mayo de 2018). ONU pide mejorar entorno laboral para los trabajadores. Obtenido de Telesur.net: <https://www.telesurtv.net/news/onusolicita-mejorar-entorno-laboral-trabajadores-20180502-0001.html>
- Orosco Carrión, K. Y. (2020). *Clima organizacional y gestión administrativa de la unidad de la gestión educativa local de Huancabamba N°309* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61003>
- Ortega Elizondo, K. P. (2023). *Gestión administrativa y clima organizacional en los docentes de una unidad educativa del Cantón Babahoyo 2023*. Universidad Cesar Vallejo.
- Peralta Tapia, M. E., Horna Torres, E., Horna Torres, E., & Heredia Llatas, F. D. (2023). Gestión administrativa en unidades de gestión educativa: Una revisión literaria. *Revista Educación*. <https://doi.org/10.15517/revedu.v47i1.49904>
- Ramírez, C. (2004). *Gestión administrativa en las instituciones educativas*. Limusa.
- Rousseau, D.M. (1988). The Construction of Climate in Organizational Research. En C.I. Cooper e I. Robertson, *International Review of Industrial and Organization Psychology*. Wiley, 139-158.
- Sánchez, Y. (2023). *Gestión administrativa y clima organizacional en una institución educativa privada, Callao – 2022*. [tesis de maestría, Universidad Cesar

Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/114097>

Sarango, J. (2022). *Gestión administrativa y clima organizacional en una institución educativa pública de la región Piura*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/105809>

Schneider, B. (1975). Organizational climates: An essay. *Personnel Psychology*, 28, 447-479.

Schneider, B. y Reichers, A.E. (1983). On the aetiology of climates. *Personnel Psychology*, 36, 19-39.

Soto, N., Morillo, S., Calderón G. & Darío, H. (2020). Managerial profile of teacherdirectors in Antioquia and administrative management approaches. *Revista de ciencias administrativas y sociales*, 30(77):123-136.
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/87453/75587>

Stoner, J. y Freeman, R. (1996). *Administración*. 6ta. Edición. Prentice Hall – Pearson. México.

Vesga, J., García, M. y Gómez (2020). *Clima organizacional: Teoría y práctica*. Universidad Católica de Colombia, 2020. *Digitalia*,
<https://www.digitaliapublishing.com/a/102363>

Villegas, P., & Escobedo, J. (2020). Clima institucional y gestión administrativa en colegios con jornada escolar completa, Rodríguez de Mendoza, Perú. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(3), 54-59.
<https://doi.org/10.25127/rcsh.20203.648>

ANEXO 1

Tabla de operacionalización de variables

| Variables de estudio | Deficiencia conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|------------------------|---|---|-------------------|---|---------------------------------------|
| Gestión administrativa | La gestión administrativa se fundamenta en otorgarle forma, de modo lúcido y permanente a las instituciones. Todas las instituciones cuentan con individuos que tienen la misión de ayudar para lograr sus metas. La administración es la acción básica que señala una disconformidad en el nivel que las organizaciones les ayuden a los individuos que afectan (Stoner et al., 1996). | La gestión administrativa en una institución se sustenta en base a cuatro elementos pilares que les permite planificar, organizar, dirigir y controlar las acciones administrativas y gestionar los recursos humanos y financieros. | 1. Planificación | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Participación ▪ Asesoramiento ▪ Respeto | Nivel ordinal (Escala de tipo Likert) |
| | | | 2. Organización | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Regulación ▪ Funciones | |
| | | | 3. Dirección | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Autoridad ▪ Responsabilidad ▪ Liderazgo | |
| | | | 4. Control | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Medición de resultados ▪ Retroalimentación | |
| Clima institucional | El clima institucional se define como las reseñas personales del marco colectivo o del entorno del cual es parte el sujeto, son apreciaciones distribuidas de políticas, praxis y actuaciones organizacionales, tanto responsables como irresponsables (Rousseau, 1988; Schneider & Reichers, 1990; Chiang et al., 2008). | El clima institucional son las descripciones particulares de toda la organización comunitaria o contextual de la cual es parte la persona, son sensaciones que se perciben de actuaciones institucionales. | 1. Autonomía | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Liderazgo ▪ Responsabilidad | Nivel ordinal (Escala de tipo Likert) |
| | | | 2. Cohesión | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Relaciones interpersonales ▪ Ambiente favorable | |
| | | | 3. Confianza | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunicación horizontal ▪ Independencia comunicativa | |
| | | | 4. Reconocimiento | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Retribución ▪ Estímulo | |
| | | | 5. Equidad | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Distribución equitativa ▪ Objetivos razonables | |

ANEXO 2

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

La presente encuesta tiene como finalidad de identificar el tipo de gestión administrativa que se aplica en su institución educativa. La respuesta es anónima por lo que se agradecerá que conteste todos los ítems con la mayor sinceridad y veracidad.

Instrucciones: Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y marque con un aspa (x), la opinión como respuesta que escogió según su convicción.

| N° | DIMENSIONES | Siempre | A veces | Nunca |
|----|---|---------|---------|-------|
| 1 | Las actividades institucionales se planifican con la participación del personal docente y administrativo | | | |
| 2 | El equipo directivo brinda asesoramiento al personal de la institución | | | |
| 3 | Respetan los derechos de los administrados cuando se toman decisiones | | | |
| 4 | Regula el mantenimiento de la infraestructura y mobiliario para el adecuado funcionamiento de la institución. | | | |
| 5 | El personal docente y administrativo asumen sus funciones con compromiso | | | |
| 6 | El personal docente y administrativo participan activamente en la confección de los instrumentos de gestión. | | | |
| 7 | Se verifica la asistencia y permanencia de los administrados en la institución. | | | |
| 8 | Respetan las opiniones y decisiones del personal docente y/o administrativo de la institución | | | |
| 9 | Administran los recursos con imparcialidad y transparencia | | | |
| 10 | Programan capacitaciones para fortalecer las competencias de los docentes. | | | |

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL CLIMA INSTITUCIONAL

La presente encuesta tiene como finalidad de identificar el tipo de gestión administrativa que se aplica en su institución educativa. La respuesta es anónima por lo que se agradecerá que conteste todos los ítems con la mayor sinceridad y veracidad.

Instrucciones: Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y marque con un aspa (x), la opinión como respuesta que escogió según su convicción.

| N° | DIMENSIONES | Siempre | A veces | Nunca |
|----|--|---------|---------|-------|
| 1 | El liderazgo de los directivos propicia relaciones humanas agradables. | | | |
| 2 | Los Directivos respetan la autonomía de los docentes en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje | | | |
| 3 | La participación en actividades y componentes curriculares fortalecen la identidad. | | | |
| 4 | Las decisiones importantes sobre el desarrollo institucional se deliberan entre todos los miembros. | | | |
| 5 | Los Directivos cumplen con los compromisos asumidos. | | | |
| 6 | La Dirección confía en la labor de los profesores, delegando poder, confianza y responsabilidad. | | | |
| 7 | Los Directivos felicitan por una destacada labor a los docentes y/o administrativos. | | | |
| 8 | La institución otorga oportunidades de desarrollo personal y profesional | | | |
| 9 | Los Directivos distribuyen adecuadamente los recursos económicos financieros | | | |
| 10 | Los objetivos institucionales propuestos por el equipo directivo son razonables. | | | |

ANEXO 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Definición de la variable: La gestión administrativa se fundamenta en otorgarle forma, de modo lúcido y permanente a las instituciones. Todas las instituciones cuentan con individuos que tienen la misión de ayudar para lograr sus metas. La administración es la acción básica que señala una disconformidad en el nivel que las organizaciones les ayuden a los individuos que afectan

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | S u f i c i e n c i a | C l a r i d a d | C o h e r e n c i a | R e l e v a n c i a | Observación |
|-------------|---------------------------|---|---|--------------------------------------|--|--|-------------|
| Dimensión 1 | Indicador A ₁ | Las actividades institucionales se planifican con la participación del personal docente y administrativo | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Indicador A ₂ | El equipo directivo brinda asesoramiento al personal de la institución. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Indicador A ₃ | Respetan los derechos de los administrados cuando se toman decisiones. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Dimensión 2 | Indicador A ₄ | Regula el mantenimiento de la infraestructura y mobiliario para el adecuado funcionamiento de la institución. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Indicador A ₅ | El personal docente y administrativo asumen sus funciones con compromiso | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Dimensión 3 | Indicador A ₆ | El personal docente y administrativo participan activamente en la confección de los instrumentos de gestión. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Indicador A ₇ | Se verifica la asistencia y permanencia de los administrados en la institución. | 1 | 0 | 1 | 1 | |
| | Indicador A ₈ | Respetan las opiniones y decisiones del personal docente y/o administrativo de la institución. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Dimensión 4 | Indicador A ₉ | Administran los recursos con imparcialidad y transparencia. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Indicador A ₁₀ | Programan capacitaciones para fortalecer las competencias de los docentes. | 1 | 1 | 1 | 1 | |

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

| | |
|---------------------------------|--|
| Nombre del instrumento | Cuestionario |
| Objetivo del instrumento | Recoger información sobre gestión administrativa |
| Nombres y apellidos del experto | Agueda Choque Mandamiento |
| Documento de identidad | 02406160 |
| Años de experiencia en el área | 25 |
| Máximo Grado Académico | Doctor en Ciencias de la Educación |
| Nacionalidad | Peruana |
| Institución | EESPP "Emilia Barcia Boniffatti" |
| Cargo | Jefe Secretaría Académica |
| Número telefónico | 958199678 |
| Firma |  |
| Fecha | 17 de mayo del 2024 |

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL

Definición de la variable: El clima institucional se define como las reseñas personales del marco colectivo o del entorno del cual es parte el sujeto, son apreciaciones distribuidas de políticas, praxis y actuaciones organizacionales, tanto responsables como irresponsables.

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | S u f i c i e n c i a | C l a r i d a d | C o h e r e n c i a | R e l e v a n c i a | Observación |
|-------------|---------------------------|--|---|--------------------------------------|--|--|-------------|
| Dimensión 1 | Indicador A ₁ | El liderazgo de los directivos propicia relaciones humanas agradables. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Indicador A ₂ | Los Directivos respetan la autonomía de los docentes en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Dimensión 2 | Indicador A ₃ | La participación en actividades y componentes curriculares fortalecen la identidad. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Indicador A ₄ | Las decisiones importantes sobre el desarrollo institucional se deliberan entre todos los miembros. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Dimensión 3 | Indicador A ₅ | Los Directivos cumplen con los compromisos asumidos. | 1 | 0 | 0 | 1 | |
| | Indicador A ₆ | La Dirección confía en la labor de los profesores, delegando poder, confianza y responsabilidad. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Dimensión 4 | Indicador A ₇ | Los Directivos felicitan por una destacada labor a los docentes y/o administrativos. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Indicador A ₈ | La institución otorga oportunidades de desarrollo personal y profesional | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Dimensión 5 | Indicador A ₉ | Los Directivos distribuyen adecuadamente los recursos económicos financieros. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Indicador A ₁₀ | Los objetivos institucionales propuestos por el equipo directivo son razonables. | 1 | 1 | 1 | 1 | |

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

| | |
|---------------------------------|--|
| Nombre del instrumento | Cuestionario |
| Objetivo del instrumento | Recoger información sobre clima institucional. |
| Nombres y apellidos del experto | Agueda Choque Mandamiento |
| Documento de identidad | 024406160 |
| Años de experiencia en el área | 25 |
| Máximo Grado Académico | Doctor en Ciencias de la Educación |
| Nacionalidad | Peruana |
| Institución | EESPP"Emilia Barcia Boniffatti" |
| Cargo | Jefe Secretaría Académica |
| Número telefónico | 958199678 |
| Firma |  |
| Fecha | 17 de mayo del 2024 |

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

| Graduado | Grado o Título | Institución |
|---|---|---|
| CHOQUE MANDAMIENTO, AGUEDA SATURNINA DNI 02406160 | DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 15/08/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i> |
| CHOQUE MANDAMIENTO, AGUEDA SATURNINA DNI 02406160 | MAESTRO EN INVESTIGACION Y DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 19/05/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i> |
| CHOQUE MANDAMIENTO, AGUEDA SATURNINA DNI 02406160 | ASISTENTE SOCIAL Fecha de diploma: Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <i>PERU</i> |
| CHOQUE MANDAMIENTO, AGUEDA SATURNINA DNI 02406160 | BACHILLER EN SERVICIO SOCIAL Fecha de diploma: Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <i>PERU</i> |
| CHOQUE MANDAMIENTO, AGUEDA SATURNINA DNI 02406160 | BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 08/05/92 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i> |
| CHOQUE MANDAMIENTO, AGUEDA SATURNINA DNI 02406160 | LICENCIADA EN EDUCACION LENGUA, LITERATURA Y FILOSOFIA Fecha de diploma: 19/11/93 Modalidad de estudios: PRESENCIAL | UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i> |

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Definición de la variable: La gestión administrativa se fundamenta en otorgarle forma, de modo lúcido y permanente a las instituciones. Todas las instituciones cuentan con individuos que tienen la misión de ayudar para lograr sus metas. La administración es la acción básica que señala una disconformidad en el nivel que las organizaciones les ayuden a los individuos que afectan

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | S u f i c i e n c i a | C l a r i d a d | C o h e r e n c i a | R e l e v a n c i a | Observación |
|-------------|---------------------------|---|---|--------------------------------------|--|--|-------------|
| Dimensión 1 | Indicador A ₁ | Las actividades institucionales se planifican con la participación del personal docente y administrativo | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Indicador A ₂ | El equipo directivo brinda asesoramiento al personal de la institución. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Indicador A ₃ | Respetan los derechos de los administrados cuando se toman decisiones. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Dimensión 2 | Indicador A ₄ | Regula el mantenimiento de la infraestructura y mobiliario para el adecuado funcionamiento de la institución. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Indicador A ₅ | El personal docente y administrativo asumen sus funciones con compromiso | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Dimensión 3 | Indicador A ₆ | El personal docente y administrativo participan activamente en la confección de los instrumentos de gestión. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Indicador A ₇ | Se verifica la asistencia y permanencia de los administrados en la institución. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Indicador A ₈ | Respetan las opiniones y decisiones del personal docente y/o administrativo de la institución. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Dimensión 4 | Indicador A ₉ | Administran los recursos con imparcialidad y transparencia. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Indicador A ₁₀ | Programan capacitaciones para fortalecer las competencias de los docentes. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

| | |
|---------------------------------|---|
| Nombre del instrumento | Cuestionario |
| Objetivo del instrumento | Recoger información sobre gestión administrativa |
| Nombres y apellidos del experto | Jose Luis Vargas Egusquiza |
| Documento de identidad | 32612655 |
| Años de experiencia en el área | 33 años |
| Máximo Grado Académico | Doctor |
| Nacionalidad | Peruana |
| Institución | I.E.S.P.P. "Pomabamba" I.E.S.P.P. "Manuel Gonzales Prada" I.E.S.P.P. "Emilia Barcia Boniffatti" |
| Cargo | Docente de Educación Superior |
| Número telefónico | 918909579 |
| Firma |  |
| Fecha | 6 de junio del 2024 |

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL

Definición de la variable: El clima institucional se define como las reseñas personales del marco colectivo o del entorno del cual es parte el sujeto, son apreciaciones distribuidas de políticas, praxis y actuaciones organizacionales, tanto responsables como irresponsables.

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Suficiencia | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación |
|-------------|---------------------------|--|-------------|----------|------------|------------|-------------|
| Dimensión 1 | Indicador A ₁ | El liderazgo de los directivos propicia relaciones humanas agradables. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Indicador A ₂ | Los Directivos respetan la autonomía de los docentes en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Dimensión 2 | Indicador A ₃ | La participación en actividades y componentes curriculares fortalecen la identidad. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Indicador A ₄ | Las decisiones importantes sobre el desarrollo institucional se deliberan entre todos los miembros. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Dimensión 3 | Indicador A ₅ | Los Directivos cumplen con los compromisos asumidos. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Indicador A ₆ | La Dirección confía en la labor de los profesores, delegando poder, confianza y responsabilidad. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Dimensión 4 | Indicador A ₇ | Los Directivos felicitan por una destacada labor a los docentes y/o administrativos. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Indicador A ₈ | La institución otorga oportunidades de desarrollo personal y profesional | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Dimensión 5 | Indicador A ₉ | Los Directivos distribuyen adecuadamente los recursos económicos financieros. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Indicador A ₁₀ | Los objetivos institucionales propuestos por el equipo directivo son razonables. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

| | |
|---------------------------------|---|
| Nombre del instrumento | Cuestionario |
| Objetivo del instrumento | Recoger información sobre clima institucional. |
| Nombres y apellidos del experto | Jose Luis Vargas Egusquiza |
| Documento de identidad | 32612655 |
| Años de experiencia en el área | 33 años |
| Máximo Grado Académico | Doctor |
| Nacionalidad | Peruano |
| Institución | I.E.S.P.P "Pomabamba" I.E.S.P.P "Manuel Gonzales Prada" E.E.S.P.P "Emilia Barcia Boniffatti" |
| Cargo | Docente de Educación Superior |
| Número telefónico | 918909579 |
| Firma |  |
| Fecha | 06 de junio de 2024 |

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

| Graduado | Grado o Título | Institución |
|--|---|--|
| VARGAS EGUSQUIZA, JOSE LUIS DNI 32612655 | LICENCIADO EN SOCIOLOGIA Fecha de diploma: 31/12/1999 Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU |
| VARGAS EGUSQUIZA, JOSE LUIS DNI 32612655 | LICENCIADO EN EDUCACION HISTORIA,GEOGRAFIA Y CIENCIAS SOCIALES Fecha de diploma: 23/03/2006 Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE PERU |
| VARGAS EGUSQUIZA, JOSE LUIS DNI 32612655 | BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 23/02/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egress: Sin información (***) | UNIVERSIDAD LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE PERU |
| VARGAS EGUSQUIZA, JOSE LUIS DNI 32612655 | BACHILLER EN CIENCIAS SOCIOLOGIA Fecha de diploma: 17/12/1992 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egress: Sin información (***) | UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU |
| VARGAS EGUSQUIZA, JOSE LUIS DNI 32612655 | MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 21/04/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egress: Sin información (***) | UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU |
| VARGAS EGUSQUIZA, JOSE LUIS DNI 32612655 | DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 24/06/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/03/2017 Fecha egress: 17/01/2021 | UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU |

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Definición de la variable: La gestión administrativa se fundamenta en otorgarle forma, de modo lúcido y permanente a las instituciones. Todas las instituciones cuentan con individuos que tienen la misión de ayudar para lograr sus metas. La administración es la acción básica que señala una disconformidad en el nivel que las organizaciones les ayuden a los individuos que afectan

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | S u f i c i e n c i a | C l a r i d a d | C o h e r e n c i a | R e l e v a n c i a | Observación |
|-------------|---------------------------|---|---|--------------------------------------|--|--|-------------|
| Dimensión 1 | Indicador A ₁ | Las actividades institucionales se planifican con la participación del personal docente y administrativo | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Indicador A ₂ | El equipo directivo brinda asesoramiento al personal de la institución. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Indicador A ₃ | Respetan los derechos de los administrados cuando se toman decisiones. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Dimensión 2 | Indicador A ₄ | Regula el mantenimiento de la infraestructura y mobiliario para el adecuado funcionamiento de la institución. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Indicador A ₅ | El personal docente y administrativo asumen sus funciones con compromiso | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Dimensión 3 | Indicador A ₆ | El personal docente y administrativo participan activamente en la confección de los instrumentos de gestión. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Indicador A ₇ | Se verifica la asistencia y permanencia de los administrados en la institución. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Indicador A ₈ | Respetan las opiniones y decisiones del personal docente y/o administrativo de la institución. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Dimensión 4 | Indicador A ₉ | Administran los recursos con imparcialidad y transparencia. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Indicador A ₁₀ | Programan capacitaciones para fortalecer las competencias de los docentes. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

| | |
|---------------------------------|---|
| Nombre del instrumento | Cuestionario |
| Objetivo del instrumento | Recoger información sobre gestión administrativa |
| Nombres y apellidos del experto | Francisco Antonio Vacas Gonzales |
| Documento de identidad | 32394436 |
| Años de experiencia en el área | 18 años |
| Máximo Grado Académico | Doctor en Educación |
| Nacionalidad | Peruano |
| Institución | UGEL Huaylas |
| Cargo | Jefe del Área de Gestión Institucional |
| Número telefónico | 949896108 |
| Firma |  <small>Dr. Francisco A. Vacas Gonzales Investigación e Innovación Curricular Gerencia Educativa Estratégica</small> ORCID: 0000-0002-3680-7442 |
| Fecha | 19 de mayo del 2024 |

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL

Definición de la variable: El clima institucional se define como las reseñas personales del marco colectivo o del entorno del cual es parte el sujeto, son apreciaciones distribuidas de políticas, praxis y actuaciones organizacionales, tanto responsables como irresponsables.

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | S u f i c i e n c i a | C l a r i d a d | C o h e r e n c i a | R e l e v a n c i a | Observación |
|-------------|---------------------------|--|---|--------------------------------------|--|--|-------------|
| Dimensión 1 | Indicador A ₁ | El liderazgo de los directivos propicia relaciones humanas agradables. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Indicador A ₂ | Los Directivos respetan la autonomía de los docentes en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Dimensión 2 | Indicador A ₃ | La participación en actividades y componentes curriculares fortalecen la identidad. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Indicador A ₄ | Las decisiones importantes sobre el desarrollo institucional se deliberan entre todos los miembros. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Dimensión 3 | Indicador A ₅ | Los Directivos cumplen con los compromisos asumidos. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Indicador A ₆ | La Dirección confía en la labor de los profesores, delegando poder, confianza y responsabilidad. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Dimensión 4 | Indicador A ₇ | Los Directivos felicitan por una destacada labor a los docentes y/o administrativos. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Indicador A ₈ | La institución otorga oportunidades de desarrollo personal y profesional | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Dimensión 5 | Indicador A ₉ | Los Directivos distribuyen adecuadamente los recursos económicos financieros. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Indicador A ₁₀ | Los objetivos institucionales propuestos por el equipo directivo son razonables. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

| | |
|---------------------------------|---|
| Nombre del instrumento | Cuestionario |
| Objetivo del instrumento | Recoger información sobre clima institucional. |
| Nombres y apellidos del experto | Francisco Antonio Vacas Gonzales |
| Documento de identidad | 32394436 |
| Años de experiencia en el área | 18 años |
| Máximo Grado Académico | Doctor en Educación |
| Nacionalidad | Peruano |
| Institución | UGEL Huaylas |
| Cargo | Jefe del Área de Gestión Institucional |
| Número telefónico | 949896108 |
| Firma |  <small>Dr. Francisco A. Vacas Gonzales Investigación e Innovación Curricular Gerencia Educativa Estratégica</small> ORCID: 0000-0002-3680-7442 |
| Fecha | 19 de mayo del 2024 |

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

| Graduado | Grado o Título | Institución |
|--|--|--|
| VACAS GONZALES, FRANCISCO ANTONIO DNI 32394436 | MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA ESTRATEGICA Fecha de diploma: 31/08/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <i>PERU</i> |
| VACAS GONZALES, FRANCISCO ANTONIO DNI 32394436 | LICENCIADA EN EDUCACION BIOLOGIA Y QUIMICA Fecha de diploma: 04/04/2008 Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <i>PERU</i> |
| VACAS GONZALES, FRANCISCO ANTONIO DNI 32394436 | BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 31/01/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <i>PERU</i> |
| VACAS GONZALES, FRANCISCO ANTONIO DNI 32394436 | MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN EN INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN CURRICULAR Fecha de diploma: 21/03/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA S.A. <i>PERU</i> |
| VACAS GONZALES, FRANCISCO ANTONIO DNI 32394436 | DOCTOR EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 09/10/2023 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 15/08/2023 | UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i> |

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Definición de la variable: La gestión administrativa se fundamenta en otorgarle forma, de modo lúcido y permanente a las instituciones. Todas las instituciones cuentan con individuos que tienen la misión de ayudar para lograr sus metas. La administración es la acción básica que señala una disconformidad en el nivel que las organizaciones les ayuden a los individuos que afectan

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | S u f i c i e n c i a | C l a r i d a d | C o h e r e n c i a | R e l e v a n c i a | Observación |
|-------------|---------------------------|---|---|--------------------------------------|--|--|-------------|
| Dimensión 1 | Indicador A ₁ | Las actividades institucionales se planifican con la participación del personal docente y administrativo | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Indicador A ₂ | El equipo directivo brinda asesoramiento al personal de la institución. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Indicador A ₃ | Respetan los derechos de los administrados cuando se toman decisiones. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Dimensión 2 | Indicador A ₄ | Regula el mantenimiento de la infraestructura y mobiliario para el adecuado funcionamiento de la institución. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Indicador A ₅ | El personal docente y administrativo asumen sus funciones con compromiso | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Dimensión 3 | Indicador A ₆ | El personal docente y administrativo participan activamente en la confección de los instrumentos de gestión. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Indicador A ₇ | Se verifica la asistencia y permanencia de los administrados en la institución. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Indicador A ₈ | Respetan las opiniones y decisiones del personal docente y/o administrativo de la institución. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Dimensión 4 | Indicador A ₉ | Administran los recursos con imparcialidad y transparencia. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Indicador A ₁₀ | Programan capacitaciones para fortalecer las competencias de los docentes. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

| | |
|---------------------------------|--|
| Nombre del instrumento | Cuestionario |
| Objetivo del instrumento | Recoger información sobre gestión administrativa |
| Nombres y apellidos del experto | José Walter Chafloque Millones |
| Documento de identidad | 24715198 |
| Años de experiencia en el área | 35 años |
| Máximo Grado Académico | Magister |
| Nacionalidad | Peruano |
| Institución | EESPP "EMILIA BARCIA BONIFFATTI" |
| Cargo | COORDINADOR AREA DE CALIDAD |
| Número telefónico | 930132271 |
| Firma |  ORCID: 0000 0001 8540 0713 |
| Fecha | 17 de mayo del 2024 |

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL

Definición de la variable: El clima institucional se define como las reseñas personales del marco colectivo o del entorno del cual es parte el sujeto, son apreciaciones distribuidas de políticas, praxis y actuaciones organizacionales, tanto responsables como irresponsables.

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | S u f i c i e n c i a | C l a r i d a d | C o h e r e n c i a | R e l e v a n c i a | Observación |
|-------------|---------------------------|--|---|--------------------------------------|--|--|-------------|
| Dimensión 1 | Indicador A ₁ | El liderazgo de los directivos propicia relaciones humanas agradables. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Indicador A ₂ | Los Directivos respetan la autonomía de los docentes en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Dimensión 2 | Indicador A ₃ | La participación en actividades y componentes curriculares fortalecen la identidad. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Indicador A ₄ | Las decisiones importantes sobre el desarrollo institucional se deliberan entre todos los miembros. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Dimensión 3 | Indicador A ₅ | Los Directivos cumplen con los compromisos asumidos. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Indicador A ₆ | La Dirección confía en la labor de los profesores, delegando poder, confianza y responsabilidad. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Dimensión 4 | Indicador A ₇ | Los Directivos felicitan por una destacada labor a los docentes y/o administrativos. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Indicador A ₈ | La institución otorga oportunidades de desarrollo personal y profesional | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Dimensión 5 | Indicador A ₉ | Los Directivos distribuyen adecuadamente los recursos económicos financieros. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Indicador A ₁₀ | Los objetivos institucionales propuestos por el equipo directivo son razonables. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

| | |
|---------------------------------|--|
| Nombre del instrumento | Cuestionario |
| Objetivo del instrumento | Recoger información sobre clima institucional. |
| Nombres y apellidos del experto | José Walter Chafloque Millones |
| Documento de identidad | 24715198 |
| Años de experiencia en el área | 35 años |
| Máximo Grado Académico | Magister |
| Nacionalidad | Peruano |
| Institución | EESPP "EMILIA BARCIA BONIFFATTI" |
| Cargo | COORDINADOR AREA DE CALIDAD |
| Número telefónico | 930132271 |
| Firma |  ORCID: 0000 0001 8540 0713 |
| Fecha | 17 de mayo del 2024 |

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

| Graduado | Grado o Título | Institución |
|---|---|---|
| <p>CHAFLOQUE MILLONES, JOSE WALTER DNI 24715198</p> | <p>BACHILLER EN EDUCACIÓN PROGRAMA DE COMPLEMENTACION ACADEMICA MAGISTERIAL - PROCAM</p> <p>Fecha de diploma: 01/07/2010 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p> | <p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i></p> |
| <p>CHAFLOQUE MILLONES, JOSE WALTER DNI 24715198</p> | <p>MAGISTER EN EDUCACIÓN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA</p> <p>Fecha de diploma: 08/01/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p> | <p>UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i></p> |

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Definición de la variable: La gestión administrativa se fundamenta en otorgarle forma, de modo lúcido y permanente a las instituciones. Todas las instituciones cuentan con individuos que tienen la misión de ayudar para lograr sus metas. La administración es la acción básica que señala una disconformidad en el nivel que las organizaciones les ayuden a los individuos que afectan

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | S u f i c i e n c i a | C l a r i d a d | C o h e r e n c i a | R e l e v a n c i a | Observación |
|-------------|---------------------------|---|---|--------------------------------------|--|--|-------------|
| Dimensión 1 | Indicador A ₁ | Las actividades institucionales se planifican con la participación del personal docente y administrativo | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Indicador A ₂ | El equipo directivo brinda asesoramiento al personal de la institución. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Indicador A ₃ | Respetan los derechos de los administrados cuando se toman decisiones. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Dimensión 2 | Indicador A ₄ | Regula el mantenimiento de la infraestructura y mobiliario para el adecuado funcionamiento de la institución. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Indicador A ₅ | El personal docente y administrativo asumen sus funciones con compromiso | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Dimensión 3 | Indicador A ₆ | El personal docente y administrativo participan activamente en la confección de los instrumentos de gestión. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Indicador A ₇ | Se verifica la asistencia y permanencia de los administrados en la institución. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Indicador A ₈ | Respetan las opiniones y decisiones del personal docente y/o administrativo de la institución. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Dimensión 4 | Indicador A ₉ | Administran los recursos con imparcialidad y transparencia. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Indicador A ₁₀ | Programan capacitaciones para fortalecer las competencias de los docentes. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

| | |
|---------------------------------|--|
| Nombre del instrumento | Cuestionario |
| Objetivo del instrumento | Recoger información sobre gestión administrativa. |
| Nombres y apellidos del experto | Luciano Casimiro Vacas Gonzales |
| Documento de identidad | 44995242 |
| Años de experiencia en el área | 12 años |
| Máximo Grado Académico | Magister |
| Nacionalidad | Peruano |
| Institución | San Viator |
| Cargo | Administrador |
| Número telefónico | 996858185 |
| Firma |  ORCID: 0000-0002-1873-9984 |
| Fecha | 17 de mayo del 2024 |

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL

Definición de la variable: El clima institucional se define como las reseñas personales del marco colectivo o del entorno del cual es parte el sujeto, son apreciaciones distribuidas de políticas, praxis y actuaciones organizacionales, tanto responsables como irresponsables.

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Suficiencia | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación |
|-------------|---------------------------|--|-------------|----------|------------|------------|-------------|
| Dimensión 1 | Indicador A ₁ | El liderazgo de los directivos propicia relaciones humanas agradables. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Indicador A ₂ | Los Directivos respetan la autonomía de los docentes en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Dimensión 2 | Indicador A ₃ | La participación en actividades y componentes curriculares fortalecen la identidad. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Indicador A ₄ | Las decisiones importantes sobre el desarrollo institucional se deliberan entre todos los miembros. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Dimensión 3 | Indicador A ₅ | Los Directivos cumplen con los compromisos asumidos. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Indicador A ₆ | La Dirección confía en la labor de los profesores, delegando poder, confianza y responsabilidad. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Dimensión 4 | Indicador A ₇ | Los Directivos felicitan por una destacada labor a los docentes y/o administrativos. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Indicador A ₈ | La institución otorga oportunidades de desarrollo personal y profesional | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Dimensión 5 | Indicador A ₉ | Los Directivos distribuyen adecuadamente los recursos económicos financieros. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | Indicador A ₁₀ | Los objetivos institucionales propuestos por el equipo directivo son razonables. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

| | |
|---------------------------------|---|
| Nombre del instrumento | Cuestionario |
| Objetivo del instrumento | Recoger información sobre clima institucional. |
| Nombres y apellidos del experto | Luciano Casimiro Vacas Gonzales |
| Documento de identidad | 44995242 |
| Años de experiencia en el área | 12 años |
| Máximo Grado Académico | Magister |
| Nacionalidad | Peruano |
| Institución | San Viator |
| Cargo | Administrador |
| Número telefónico | 996858185 |
| Firma |  ORCID: 0000-0002-1873-9984 |
| Fecha | 17 de mayo del 2024 |

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

| Graduado | Grado o Título | Institución |
|--|--|---|
| <p>VACAS GONZALES, LUCIANO CASIMIRO DNI 44995242</p> | <p>LICENCIADO EN EDUCACION EN LA ESPECIALIDAD DE COMPUTACION E INFORMATICA</p> <p><i>Fecha de diploma:</i> 13/01/21 <i>Modalidad de estudios:</i> SEMIPRESENCIAL</p> | <p>UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i></p> |
| <p>VACAS GONZALES, LUCIANO CASIMIRO DNI 44995242</p> | <p>BACHILLER EN EDUCACION</p> <p><i>Fecha de diploma:</i> 19/11/18 <i>Modalidad de estudios:</i> SEMIPRESENCIAL</p> <p><i>Fecha matricula:</i> 01/04/2013 <i>Fecha egreso:</i> 31/12/2015</p> | <p>UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i></p> |
| <p>VACAS GONZALES, LUCIANO CASIMIRO DNI 44995242</p> | <p>MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN</p> <p><i>Fecha de diploma:</i> 11/03/24 <i>Modalidad de estudios:</i> SEMIPRESENCIAL</p> <p><i>Fecha matricula:</i> 31/08/2021 <i>Fecha egreso:</i> 29/01/2024</p> | <p>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i></p> |

ANEXO 4

Resultados del análisis de consistencia interna

Escala: Gestión administrativa

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 10 | 100.0 |
| | Excluido ^a | 0 | .0 |
| | Total | 10 | 100.0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .840 | 10 |

Escala: Clima institucional

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 10 | 100.0 |
| | Excluido ^a | 0 | .0 |
| | Total | 10 | 100.0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .848 | 10 |

ANEXO 5

Consentimiento informado

Título de la investigación: Gestión administrativa y clima institucional docente en una institución educativa pública, Huaylas. Ancash, 2024.

Investigador : Rohoy Richard Jara Regalado

Propósito del estudio

Le invito a participar en la investigación titulada "Gestión administrativa y clima institucional docente en una institución educativa pública, Huaylas. Ancash, 2024", cuyo objetivo es: Determinar cómo la gestión administrativa influye en el clima institucional docente en una institución educativa pública, Huaylas. Ancash, 2024. Esta investigación es desarrollada por el investigador de la Escuela de Posgrado, Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del Campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad con el permiso de la I.E. N° 86473 "Micelino Sandoval Torres" de Caraz.

La gestión administrativa juega un papel crucial en el clima institucional; ya que, influye en la eficiencia, la productividad y la satisfacción de los docentes. Una gestión eficaz crea un ambiente positivo, promueve la colaboración y facilita el logro de los objetivos institucionales.

Procedimiento

Si Ud. decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán información para la investigación.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos se realizará en las instalaciones de la I. E. N° 86473 "Micelino Sandoval Torres" de Caraz. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de codificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación Voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo ningún problema.

Riesgo (Principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (Principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona; sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (Principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizo que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo la custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador Rohoy Richard Jara Regalado al celular N° 964495113 y asesora Dra. Katia Ninozca Flores Ledesma al celular 951315308.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombres y apellidos: *Milagros Montenegro Cotina*

Firma(s): 

Fecha y hora: *22-05-2024*

Consentimiento informado

Título de la investigación: Gestión administrativa y clima institucional docente en una institución educativa pública, Huaylas. Ancash, 2024.

Investigador : Rohoy Richard Jara Regalado

Propósito del estudio

Le invito a participar en la investigación titulada "Gestión administrativa y clima institucional docente en una institución educativa pública, Huaylas. Ancash, 2024", cuyo objetivo es: Determinar cómo la gestión administrativa influye en el clima institucional docente en una institución educativa pública, Huaylas. Ancash, 2024. Esta investigación es desarrollada por el investigador de la Escuela de Posgrado, Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del Campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad con el permiso de la I.E. N° 86473 "Micelino Sandoval Torres" de Caraz.

La gestión administrativa juega un papel crucial en el clima institucional; ya que, influye en la eficiencia, la productividad y la satisfacción de los docentes. Una gestión eficaz crea un ambiente positivo, promueve la colaboración y facilita el logro de los objetivos institucionales.

Procedimiento

Si Ud. decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán información para la investigación.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos se realizará en las instalaciones de la I. E. N° 86473 "Micelino Sandoval Torres" de Caraz. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de codificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación Voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo ningún problema.

Riesgo (Principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (Principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona; sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (Principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizo que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo la custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

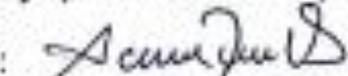
Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador Rohoy Richard Jara Regalado al celular N° 964495113 y asesora Dra. Katia Ninozca Flores Ledesma al celular 951315308.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombres y apellidos: Reynaldo CIRIACO VERDE

Firma(s): 

Fecha y hora: 22/mayo / 14:00 horas

ANEXO 6

Reporte de similitud en software Turnitin

feedback studio Rohoy Richard Jara Regalado | Gestión administrativa y clima institucional docente en una institución educativa pública, Huaylas, Ancash, 2024 -- /100 < 5 de 7 >

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Gestión administrativa y clima institucional docente en una institución educativa pública, Huaylas, Ancash, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:
Jara Regalado, Rohoy Richard (orcid.org/0009-0002-1888-5874)

ASESORAS:
Dra. Flores Ledesma, Karla Ninocza (orcid.org/0000-0002-9088-5820)
Dra. Yllescas Rodríguez, Patricia Maribel (orcid.org/0000-0002-4244-R187)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Educación y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA - PERÚ
2024

Resumen de coincidencias
12 %

De estos vienen fuentes estándar
Ver fuentes en inglés

Coincidencias:

| Número | Fuente | Porcentaje |
|--------|--|------------|
| 1 | i8i handle.net Fuente de Internet | 5 % |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 2 % |
| 3 | Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante | 1 % |
| 4 | dispace.unhu.edu.pe Fuente de Internet | 1 % |
| 5 | Entregado a UNIV DE L... Trabajo del estudiante | 1 % |
| 6 | Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante | <1 % |
| 7 | dokumen.pub Fuente de Internet | <1 % |
| 8 | Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante | <1 % |
| 9 | transparencia.unhu.ed... Fuente de Internet | <1 % |
| 10 | Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante | <1 % |
| 11 | repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |

Página: 1 de 35 Número de palabras: 10658 Versión solo texto del informe Alta resolución Activación

ANEXO 7

Análisis complementario

El tamaño de la muestra se calculó, empleando la fórmula, siguiente:

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

Donde:

n = *Tamaño de la muestra*

N = *Tamaño de la población* (95)

Z = *Confianza* (1.96)

e = *Error* (0.05)

p = *Ocurencia* (0.5)

q = *No ocurrencia* (0.05).

Reemplazando los datos en la formula, se obtiene:

$$n = \frac{(1.96)^2 x (0.5) x (0.5) x (95)}{(0.05)^2 (95 - 1) + (1.96)^2 x (0.5) x (0.5)} = 76$$

ANEXO 8

Autorización para el desarrollo del proyecto de investigación

| | | |
|--|---|--|
|  UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO | GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCENTES A GRADOS Y TÍTULOS | Código : PP-G-02,02 Versión : 06 Fecha : 01.04.2024 Página : 74 de 75 |
|--|---|--|

Anexo 6 Autorización de uso de información de empresa

Yo RINA GABRIELA CAVERO HUERTA
(Nombre del representante legal o persona facultada en paréntesis al uso de datos)
 identificado con DNI 1867056 en mi calidad de DIRECTORA
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en paréntesis al uso de datos) del
 área de _____
(Nombre del área de la empresa)
 de la empresa T.E. N° 86473 "MICELINO SANDOVAL TORRES"
(Nombre de la empresa)
 con R.U.C N° 2036489189, ubicada en la ciudad de CARAZ-HUAYTA-ANAH

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor(a, ita.) ROHOY RICHARD JARA REGALADO
(Nombre completo de la o su institución)

Identificado(s) con DNI N° 32399271 de la () Carrera profesional M.A.E., para que
 utilice la siguiente información de la empresa:

INFORMACION RECOLECTADA MEDIANTE LA ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES DE MI REPRESENTADA
(Describir la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su () Tesis para optar el Título Profesional, () Trabajo de investigación para optar al grado de Bachiller, () Trabajo académico, (x) Otro (especificar).

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- () Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
 (x) Mencionar el nombre de la empresa.



Firma y sello del Representante Legal²

DNI: 1867056
(Sello de la Universidad César Vallejo, Oficina de la Directora, Calle N° 8007 "NUESTRO" - CARAZ)

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, dadora de información, pueda ejecutar.

Firma del Estudiante
 DNI: 32399271

Firma del Estudiante
 DNI:

² Este documento es firmado por el representante legal de la institución o a quien este delegue.

NOTA: Cualquier documento impresa diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se envíen en Área del Campus Virtual Tíbe serlo considerados como COPIA NO CONTROLADA