

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE
HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



**“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA
ORGANIZACIONAL EN EL COLEGIO DE ALTO
RENDIMIENTO DE AYACUCHO, 2020”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN
EDUCACIONAL**

PRESENTADO POR:

Bach. Magno Wilfredo Ramos Cerda

ASESOR:

Dr. Adolfo Quispe Arroyo

AYACUCHO-PERÚ

2022

A mis padres: Máximo y Estela por ser mi fortaleza e inspiración ¡los adoro!

A mis hermanos: Dino, Isabel, Doris, Jhon, Lizbeth y Wilmer por su cariño, les
aprecio infinitamente.

AGRADECIMIENTO

Mi reconocimiento y agradecimiento a la primera casa de estudios la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por su contribución a la formación y perfeccionamiento de los maestros de la región Ayacucho.

A todos los docentes de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, por compartir sus conocimientos que encaminan a la tarea educativa y una función histórica.

Al asesor de la tesis Dr. Adolfo Quispe Arroyo por sus aportes y sugerencias durante el desarrollo de la presente investigación.

A mis colegas del colegio por compartir experiencias pedagógicas, por su apoyo incondicional y su contribución para el desarrollo de la presente investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	vii

CAPÍTULO I

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	10
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	12
1.3. OBJETIVOS.....	13
1.4. JUSTIFICACIÓN.....	14

CAPITULO II

II. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
2.2. DISEÑO TEÓRICO.....	20
2.3. BASES CONCEPTUALES.....	38

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. HIPÓTESIS.....	39
3.2. VARIABLES.....	39
3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	40
3.4. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	41
3.5. MÉTODO.....	41
3.6. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	41
3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	41
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	41
3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS.....	41
3.9. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.....	42
3.10 ASPECTOS ÉTICOS.....	43

CAPÍTULO IV

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. A NIVEL DESCRIPTIVO.....	50
4.2. A NIVEL INFERENCIAL.....	54
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	63
CONCLUSIONES.....	64
RECOMENDACIONES.....	66
BIBLIOGRAFÍA.....	67
ANEXOS.....	69

RESUMEN

El resultado de la investigación que se presenta en esta oportunidad, se realizó teniendo como objetivo conocer la relación que existe entre la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho 2020. Es una investigación que se encuentra ubicada en el enfoque cuantitativo y que se concretó desde un tipo descriptivo y diseño correlacional. Asimismo, se utilizó como instrumento el cuestionario que fue aplicada a una muestra de 27 maestros del Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho. Por otro lado, la prueba estadística utilizada fue Tau b de Kendall debido a que los datos no presentan distribución normal y se encuentran en escala ordinal. Los resultados de la presente investigación permiten concluir que existe relación significativa entre la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho 2020, corroborado con los resultados obtenidos mediante la prueba Tau b de Kendall en la que se muestra un valor igual a 0,655 y un $p=0,000<0,05$; por lo que en base a estos resultados se determina la existencia de una buena y directa relación entre la variable gestión administrativa y clima organizacional.

PALABRAS CLAVE: Clima organizacional / gestión administrativa

ABSTRACT

The result of the research presented on this occasion was carried out with the objective of knowing the relationship that exists between administrative management and organizational climate in the High Performance College of Ayacucho 2020. It is an investigation that is located in the quantitative approach and that was specified from a descriptive type and correlational design. Likewise, the questionnaire that was applied to a sample of 27 teachers from the High Performance College of Ayacucho was used as an instrument. On the other hand, the statistical test used was Kendall's Tau b because the data do not present a normal distribution and are on an ordinal scale. The results of this research allow us to conclude that there is a significant relationship between administrative management and organizational climate in the High Performance College of Ayacucho 2020, corroborated with the results obtained through Kendall's Tau b test in which a value equal to 0.655 and a $p = 0.000 < 0.05$; Therefore, based on these results, the existence of a good and direct relationship between the variable administrative management and organizational climate is determined.

KEY WORDS: Organizational climate / administrative management

INTRODUCCIÓN

Para Correa, Álvarez y Correa (2014), consideran que la gestión administrativa es entendida como “el diseño, la planeación, la operalización y la flexibilización de las estructuras organizativas, los sistemas de reglas y los presupuestos e inversiones que se requieren para responder a los propósitos del Proyecto Educativo Institucional, así como a los cambios internos y externos de la institución” (p.16).

Por otro lado, Brunet (1999) considera que el clima organizacional es “una medida perceptiva de los atributos organizacionales donde el individuo actúa como filtro de información de su ambiente (organización o subsistemas), así como de sus características personales, a través de los diseños y procesos organizacionales”. (p.37).

Lo anterior nos permite precisar que la presente investigación se desarrolló teniendo como objetivo central conocer la relación que existe entre la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho 2020.

El informe final que se presenta se encuentra ordenada de acuerdo al reglamento de tesis de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, de tal manera que está distribuida en cuatro capítulos debidamente ordenados.

En el primer capítulo, se presenta el planteamiento del problema, en el que se aborda como punto de inicio la descripción de la situación problemática, realizándose en ella el diagnóstico de la problemática que se investiga; seguidamente se presenta el problema general y específicos, así como el objetivo general y específicos, para concluir este punto con la justificación teórica, práctica y metodológica.

En el segundo capítulo se presenta el marco teórico que guía el desarrollo de la presente investigación. Se encuentra distribuida en tres subcapítulos que desarrolla sobre los antecedentes, el diseño teórico y las bases conceptuales.

En el tercer capítulo, se aborda la metodología que orienta el proceso de investigación, precisándose el tipo, nivel, método, diseño, población, muestra, técnicas, instrumentos, la validez y confiabilidad, así como el tratamiento estadístico y los aspectos éticos que se practican en la investigación.

En el cuarto capítulo, se presenta los resultados y la discusión de los datos obtenidos en la investigación. En ella se presenta los resultados a nivel descriptivo e inferencial, así como la discusión en base a los resultados de la prueba de hipótesis teniendo como base los antecedentes y el sustento teórico de la investigación.

Finalmente, los resultados de la presente investigación se ponen a consideración del mundo académico y científico con la finalidad de que pueda contribuir a la mejor comprensión de la problemática y su posterior abordaje desde diversas perspectivas investigativas.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la situación problemática.

Una de las grandes limitaciones que presenta la gestión educativa en nuestro país es la carencia de directores con las competencias pertinentes para esta función. Esta situación se ve reflejada en las estrategias que utilizan para la correspondiente implementación de la gestión administrativa, de tal manera que le permita una adecuada generación y manejo de los recursos obtenidos por la institución, así como los recibidos de los recursos provenientes del Ministerio de Educación.

La realidad nos muestra que un número considerable de directores de las instituciones educativas, desconocen aspectos fundamentales de las técnicas y principios de la administración educativa, por lo que presentan severas limitaciones en la formulación e implementación de diversos proyectos. A esta situación se suma la limitada información o desconocimiento sobre la administración financiera, realidad que genera una ineficiencia en el manejo de los recursos obtenidos por la institución.

De lo anterior se deduce que estos problemas son la causa que genera una gestión administrativa improductiva que imposibilita el desarrollo y crecimiento institucional en los diversos aspectos relacionados con las diversas “acciones y estrategias de conducción de los recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene, y control de la información relacionada a todos los miembros de la institución educativa; como también, el cumplimiento de la normatividad y la supervisión de las funciones” (UNESCO, 2011, p.36).

Por otro lado, estas limitaciones expuestas, guardan una estrecha relación con el clima organizacional, puesto que de acuerdo a Alcover de la Hera (2004) el clima organizacional es entendida como el ambiente que muestra una institución como consecuencia de las percepciones que tienen y

presentan los miembros respecto al funcionamiento integral de la organización relacionados con los aspectos normativos, políticas institucionales, procedimientos y metas establecidas a nivel institucional. En consecuencia, el clima organizacional se constituye en un factor valioso a nivel de la institución educativa, puesto que influye de manera directa en el desempeño de cada uno de los miembros de la institución, repercutiendo de esta manera en todas las áreas.

En las diversas instituciones educativas públicas es frecuente observar que en su interior se presentan diversas acciones que minan el clima a nivel institucional, siendo el más frecuente los conflictos entre docentes, equipo directivo, estudiantes y padres de familia, así como la falta de identidad institucional y el cumplimiento de la normativa institucional, problemas que en su conjunto impiden una buena gestión educativa y consecuentemente una mejora de la calidad educativa que tanto requieren los estudiantes de nuestro país.

Teniendo como sustento los aspectos expuestos, respecto a la gestión administrativa y el clima organizacional que se presenta en las instituciones educativas de nuestro país, en esta investigación se busca conocer cómo se presenta esta problemática en una de las instituciones educativas muy emblemáticas de la educación básica regular de nuestra región, que viene a ser el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho, caracterizado por la solvencia académica que presenta y el nivel académico de sus egresados. En consecuencia, al margen de los logros académicos mostrados, y habiendo transcurrido 6 años desde su creación, amerita realizar la investigación que permita conocer la relación que existe entre la gestión administrativa y el clima organizacional desde la percepción de los maestros. Resultados que contribuirán al conocimiento objetivo del estado actual de estas variables, que en perspectiva contribuirán de manera significativa a la mejora de la gestión educativa en su conjunto y que de manera colateral repercutirá en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho, 2020?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho?

¿Qué relación existe entre la dimensión organización de la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho?

¿Qué relación existe entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho?

¿Qué relación existe entre la dimensión control de la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

Conocer la relación que existe entre la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho 2020.

Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho.

Determinar la relación que existe entre la dimensión organización de la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho.

Determinar la relación que existe entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho

Determinar la relación que existe entre la dimensión control de la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho.

1.4. Justificación

La investigación se justifica desde tres aspectos muy importantes: Justificación teórica, metodológica y administrativa.

Justificación teórica.

Inciarte, Marcano y Reyes (2006) consideran que la gestión administrativa es el conjunto de acciones que permiten la creación de “condiciones para prever, organizar, coordinar, controlar, monitorear y hacer seguimiento a los procesos que se generan en la ejecución de proyectos y acciones, racionalizando los recursos humanos, materiales y financieros, en atención a los objetivos formulados” (p.3). En esa perspectiva, con el desarrollo de la presente investigación se busca consolidar en los maestros y equipo directivo el sustento teórico de la gestión administrativa como parte de uno de los pilares fundamentales de la gestión educativa. Asimismo, en relación al clima organizacional, Toro (2001) menciona que el clima organizacional es comprendido como:

La percepción compartida de los individuos que cumplen una determinada labor al interior de una entidad. Estas se convierten en principios estratégicos ya que nutren las reflexiones sobre el contexto y la decisión de la persona. Por esta razón, una persona llega a tener una apreciación sobre el espacio donde labora, los mismos que llegan a ser distintos según el sujeto ya que es un juicio personal.

Precisamente, a través del presente trabajo de investigación se tiene el objetivo de desarrollar conocimientos sustentados en teorías explícitas vigentes, de tal manera profundicen el manejo teórico teniendo en cuenta los diversos enfoques relacionados a las dos variables en su desempeño profesional.

Justificación práctica.

El desarrollo de la investigación permitirá conocer la situación real de la gestión administrativa y el clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho. En consecuencia, a partir de los resultados que se puedan obtener se reorientaran o consolidaran, según sea el caso, el manejo de las dos variables en estudio con la finalidad de consolidar cada vez más la gestión educativa de manera integral. Por lo tanto, la investigación de estas variables presenta implicancias trascendentales, debido a que como parte de la gestión educativa, esta variable se encuentra relacionada con la gestión pedagógica, institucional y comunitaria, elementos que contribuyen a una mejora en la gestión educativa y consecuentemente en el clima organizacional que es indispensable en la marcha de toda institución educativa, en este caso mucho más tratándose de una institución de alto rendimiento de la región Ayacucho.

Utilidad metodológica.

En el campo de la investigación, “La Metodología se refiere al cómo, es decir, a la definición, o descripción, de los pasos formales y medios para lograrlo...” (Morles, 2002, p.2). En consecuencia, la investigación que se busca desarrollar contribuirá a la mejor comprensión del diseño correlacional, determinar la validación y confiabilidad de instrumentos que permitan medir la variable gestión administrativa y clima organizacional en el contexto de una institución educativa de alto rendimiento. Asimismo, los resultados que se puedan obtener como fruto de esta investigación

servirán como insumo para el desarrollo de investigaciones con fines de generalizar estos resultados, así como proponer alternativas para la mejora de las variables que se investigaran.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel internacional

La investigación realizada por Campos y Loza (2011) titulada: “Incidencia de la gestión administrativa de la biblioteca municipal Pedro Moncayo de la ciudad de Ibarra en mejora de la calidad de servicios y atención a los usuarios en el año 2011”. Desarrollada en la Universidad Técnica del Norte, Ecuador. Investigación de tipo descriptiva, diseño correlacional, en el que se recopiló datos mediante el cuestionario, de una muestra de 1222 estudiantes, llegó a concluir que:

Es indispensable elaborar un manual de gestión administrativa que ayude a implementar los procesos administrativos en la institución. Asimismo, se concluye que el servicio virtual es considerado como un elemento que sustituye las diferentes labores administrativas en la biblioteca institucional.

Por otro lado, Salinas (2012) realizó un trabajo de investigación titulado: “Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del colegio nacional experimental Ambato de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua en el año lectivo 2010 – 2011”. Tesis realizada en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Investigación de tipo descriptivo y de diseño correlacional. La recopilación de datos se realizó mediante el cuestionario que fue aplicado a una muestra de 71 docentes, en ella se concluye que:

Luego del proceso estadístico y la correspondiente prueba de hipótesis se demuestra que la gestión administrativa influye de manera impactante en el desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato.

Asimismo, Fiallos y Contreras (2011) en su trabajo de investigación titulado: “La gestión administrativa y técnico pedagógica para fortalecer la calidad de la educación en el Colegio Nacional Urdaneta”. Realizada en la Universidad

Técnica de Babahoyo, Babahoyo- Los Ríos- Ecuador. Investigación de tipo descriptivo interpretativo con diseño correlacional, en el que la recopilación de datos se realizó mediante el cuestionario y guía de observación, aplicado a una muestra de 181 personas entre administrativos, profesores y estudiantes, se concluye que:

La gestión administrativa en la institución educativa no es la adecuada, en consecuencia, no fortalece la calidad educativa que brinda la referida institución. Asimismo, en la planificación de la Institución, no participa el personal administrativo, docente, ni estudiantil, por lo que evidencia una carencia de liderazgo a nivel institucional.

Santillana (2016) presentó la tesis titulada: “Gestión administrativa y su incidencia en el clima organizacional con los docentes de la unidad educativa Antonio José de Sucre del cantón Quevedo provincia de Los Ríos del año 2016”. Realizada en la Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador. Investigación realizada en 32 docentes, haciendo uso de la observación, la entrevista y la encuesta, dentro de un tipo de investigación no experimental y diseño correlacional. En ella se concluye que la deficiente gestión administrativa mostrada por el abandono del equipo directivo repercute de manera negativa en el clima organizacional imposibilitando el buen desenvolvimiento de los docentes.

Flores, P. (2016) desarrolló la tesis titulada: “Incidencia del clima organizacional en la gestión administrativa educativa”. Realizada en la Universidad de Guayaquil, con la finalidad de determinar la incidencia del clima organizacional en la gestión administrativa, realizada en una muestra de 70 docentes en el que se utilizó la encuesta como instrumento en un diseño de investigación de campo, en ella se concluye que el buen clima organizacional incide en la gestión administrativa al optimizar las competencias y habilidades administrativas que se expresa en la buena marcha de la institución educativa.

A nivel Nacional.

Esquivel y Huamaní (2016) en su trabajo de investigación titulado: “Gestión administrativa y calidad de servicio educativo en las instituciones educativas privadas del Nivel Inicial del Distrito de San Sebastián – Cusco 2015”. Tesis realizada en la Universidad Andina del Cusco, Perú. Investigación de tipo descriptivo, diseño correlacional, en el que se recopiló los datos mediante el cuestionario en una muestra de 45 docentes del nivel inicial de gestión privada, llegando concluir que:

Luego de aplicar el estadígrafo Chi-cuadrado, se asume que la gestión administrativa se relaciona significativamente con la calidad de servicio en los centros educativos de nivel inicial, cuyo valor de significancia fue menor a 0.05 y la relación se expresó en un 35%.

Bernal (2017) en su trabajo de investigación titulado: “Gestión administrativa de los directores y su influencia en la obtención de recursos financieros en las instituciones educativas del distrito de Simón Bolívar de la región Pasco”. Tesis realizada en la Universidad Enrique Guzmán y Valle Alma Máter del Magisterio Nacional, Lima. Investigación de tipo descriptivo, inductivo y deductivo. El diseño que se utilizó es descriptivo cuantitativo, de tipo transeccional y relacional. Los datos fueron recabados por medio de dos cuestionarios, la muestra lo constituyó con 45 personas que cumplen distintas funciones como director, docente y personal administrativo de los respectivos centros educativos del distrito de Simón Bolívar. En ella arribó a la conclusión siguiente:

Se evidencia una asociación significativa de la planificación con las acciones de obtener el recurso financiero en los mencionados centros educativos del distrito, donde los valores que se obtienen fueron por medio del estadígrafo no paramétrico r de Spearman, cuyo valor fue de 0.83, el cual es fuerte y positiva. A este resultado, se suma las calificaciones del personal donde consideran que se realiza acciones de planificación en un nivel medio (47%);

alto (40%) y bajo (13%); sin duda alguna, existe ciertas debilidades en cuanto a este rubro.

Por otro lado, Narváez (2017) en su trabajo de investigación titulado: “Relación entre la gestión administrativa del director y el mantenimiento y modernización de la infraestructura de la Institución Educativa Pública República del Ecuador, Villa María del Triunfo, Lima 2013”. Tesis realizada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Investigación de tipo descriptivo, diseño correlación explicativa, en el que se obtuvo los datos mediante dos cuestionarios sobre gestión administrativa y modernización de la infraestructura, aplicada a una muestra de 159 personas entre docentes, administrativos y estudiantes de la Institución Educativa Particular “Honores” de la ciudad de Huánuco 2019, se concluye que:

La gestión administrativa de la menciona institución educativa se relaciona de manera significativa con las acciones mantenimiento modernización. Esta afirmación se colige por medio de los valores que se obtienen de la prueba r de Spearman ya que la significancia fue inferior a 0.05 y la asociación evidenció un nivel alto (0.84).

Roncall, (2019) realizó la tesis titulada: “Clima laboral y la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), Huaura. Lima. 2016”. Realizada en la Escuela de Posgrado del Centro de Altos Estudios Nacionales, Lima. Es una investigación cuantitativa de tipo correlacional y diseño no experimental transversal correlacional realizada en una muestra de 334 docentes en el que se utilizó la encuesta y la observación para el recojo de la información. En ella se concluye que existe una relación positiva alta entre el clima laboral y gestión administrativa, esto permite realizar una buena gestión a nivel institucional debido a que el factor humano es determinante en toda gestión administrativa.

Muñoz, (2015) presentó la tesis titulada: “Clima organizacional y gestión administrativa en el área de servicios públicos de la municipalidad distrital de Huaura durante el año 2014”. Estudio que responde al enfoque cuantitativo, diseño no experimental o llamado también descriptivo, relacional. Constituyó

la muestra con ochenta empleados ya que fue un muestreo probabilístico. Arribó a la conclusión siguiente: el clima de la organización se relaciona de manera directa, baja y positiva con la gestión administrativa ($r = 300$), de esta manera se acepta la hipótesis alterna y se deja sin efecto la nula.

A nivel Regional.

Centeno, (2015) en su trabajo de investigación titulado: “Clima Organizacional en los docentes de La Institución Educativa Técnica María Inmaculada - Huancayo – 2015”. Tesis realizada en la Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo. Investigación de tipo descriptivo con diseño correlacional. La recopilación de datos se realizó mediante el cuestionario aplicado a una muestra de 95 docentes, llegando a concluir que:

La parte denominada relación interpersonal de la variable clima institucional presenta una situación positiva y favorable en la menciona institución ya que se evidencia acciones adecuadas para solucionar problemas de corte institucional y así cumplir con cada tarea de la organización.

2.2. Bases teóricas

Gestión educativa

Se considera importante iniciar el desarrollo teórico de esta variable, precisando de manera conceptual la gestión educativa, puesto que la gestión administrativa es uno de los pilares, al igual que la gestión pedagógica, institucional y comunitaria que sustentan la gestión educativa en su conjunto. En consecuencia, para entender qué es la gestión administrativa, es primordial partir por comprender que se entiende por gestión educativa. Al respecto, el Instituto internacional de Planeamiento de la Educación (IPE, 2000) precisa que la gestión educativa es vista como:

Un conjunto de procesos teórico-prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo, para cumplir los mandatos sociales. La gestión educativa puede entenderse como las acciones desarrolladas por los gestores que pilotan amplios espacios organizacionales. Es un saber de síntesis capaz de ligar

conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración en procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas; a la exploración y explotación de todas las posibilidades; y a la innovación permanente como proceso sistemático. (p.16).

Así pues, la gestión educativa es entendida como la nueva manera de comprender y dirigir una institución educativa desde un punto de vista estratégico, orientado a la mejora del proceso de aprendizaje de los estudiantes y un desempeño docente óptimo. Esta postura permite generar cambios en la manera de concebir a los maestros, a quienes en la postura tradicional se les consideraba como meros ejecutores, cuando precisamente en el campo educativo son ellos los actores para la toma de decisiones a nivel institucional de manera permanente. En consecuencia, la gestión educativa no solo es la planificación en el papel o escritorio, más al contrario involucra en este proceso a todos los actores educativos. Con mucho acierto, el IIFE, (2000) precisa que la

gestión educativa supone la interdependencia de: a) una multidisciplinariedad de saberes pedagógicos, gerenciales y sociales; b) prácticas de aula, de dirección, de inspección, de evaluación y de gobierno; c) juicios de valor integrados en las decisiones técnicas; d) principios útiles para la acción; múltiples actores, en múltiples espacios de acción; f) temporalidades diversas personales, grupales y societales superpuestas y/o articuladas (p.19).

Asimismo, Cejas (2009) considera que la gestión educativa “es el conjunto de acciones articuladas para el logro de objetivos propuestos en el Proyecto Educativo de un Centro Educativo. La gestión educativa se enmarca dentro de un proceso de planificación estratégica y debe tener una visión relacionada con el entorno y las propias capacidades del centro educativo” (p.217).

Gestión administrativa

La gestión administrativa es entendida como el conjunto de acciones emprendidas en una institución educativa con la finalidad de planificar, organizar, dirigir y controlar con la finalidad de lograr las metas institucionales con la participación plena de los integrantes de la institución. Al respecto la UNESCO (2011) precisa que la gestión administrativa viene a ser la “estrategias de conducción de los recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene, y control de la información relacionada a todos los miembros de la institución educativa; como también, el cumplimiento de la normatividad y la supervisión de las funciones, con el único propósito de favorecer los procesos de enseñanza-aprendizaje” (p.36). Es decir, la gestión administrativa, busca en todo momento englobar los intereses institucionales con los personales, de tal manera que todo docente haga suya la marcha institucional que permita a los directivos tomar las decisiones más acertadas en función del logro de los objetivos institucionales.

En la misma tendencia conceptual, Moran (2012) considera que “La gestión administrativa es el proceso que permite diseñar y mantener un entorno en el que trabajando en grupos los individuos cumplen eficientemente objetivos específicos” (p.35). De igual modo, Barrionuevo (2015) sostiene que “La gestión administrativa es “el conjunto de operaciones y actividades de conducción de las funciones administrativas que sirven de apoyo a la gestión pedagógica” (p. 121)

Para Martínez (2012) la gestión administrativa “es un campo amplio que nos permite entender el funcionamiento de una institución educativa, nos remite a observar la organización, la dirección y el buen manejo de la misma, desde un adecuado uso de los recursos que componen a cualquier organización con enfoque financiero y de servicios” (p.10).

Como podemos observar, la gestión administrativa es conceptualizada desde diversas vertientes del pensamiento administrativo; es así que al respecto

Inciarte, Marcano, y Reyes (2006) precisan que:

La gestión administrativa se entiende como un sistema abierto, flexible, dinámico y continuo, conformado por procesos, componentes, subcomponentes y principios de gestión que orientan, equilibran y hacen posible el desarrollo del currículo a través de la realización de acciones dentro de ciertas normas, valores y procedimientos que permiten viabilizar los diferentes procesos para que éstos se cumplan tal como lo establece el marco legal, filosófico y teórico por el que se rigen las instituciones. (p.3)

En el campo de la educación, la gestión administrativa se sustenta en las teorías y acciones que son propias de la teoría general de la administración general. Sin embargo, es importante puntualizar que toda administración se sustenta en un enfoque teórico, en este caso en la filosofía de la institución, el mismo que se encuentra expresado en la visión y misión que orienta a la institución.

Por otro lado, Correa, Álvarez y Correa (2014), consideran que la gestión administrativa es entendida como “el diseño, la planeación, la operalización y la flexibilización de las estructuras organizativas, los sistemas de reglas y los presupuestos e inversiones que se requieren para responder a los propósitos del Proyecto Educativo Institucional, así como a los cambios internos y externos de la institución” (p.16).

En ese sentido, la gestión administrativa requiere del director con una visión mucho más sistemática de la institución. Esto implica que conoce las partes y el todo de la institución, la interrelación entre las diversas áreas, el cumplimiento de los objetivos, la visión, misión, metas y estrategias de la institución. Para el logro de estas acciones se requiere el cumplimiento de las fases de la gestión administrativa: planear, organizar, coordinar, dirigir y controlar.

Importancia de la gestión administrativa

La importancia de la gestión administrativa en el campo de la educación, de acuerdo a Correa, Álvarez y Correa (2014), radica en que:

Es la encargada de planear, administrar y disponer los recursos físicos, materiales y financieros de la institución; definir la política del manejo de estos recursos para garantizar una gestión transparente y hacer permanentes procesos de rendición de cuentas a la comunidad educativa.

Es la encargada de los esquemas de contratación, contabilidad, manejo de inventarios, planes de inversión y asignación de presupuestos de inversión en relación con las necesidades del Proyecto Educativo Institucional.

Gestiona el talento humano de la institución como acción necesaria para el desarrollo integral de las personas en aras de incrementar y calificar su contribución al desarrollo institucional, al cumplimiento de su misión y visión y al logro de la calidad académica. (p.17)

El papel que desempeña la gestión administrativa, como parte de la gestión educativa, es fundamental debido a que es el soporte que vela por cubrir las necesidades básicas de la institución, como: los recursos materiales, físicos, financieros, el manejo contable y la gestión del talento con la finalidad de garantizar el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes en las mejores y óptimas condiciones.

Objetivos de la gestión administrativa

El objetivo de la gestión administrativa es viabilizar a través de estrategias pertinentes el logro de objetivos institucionales, que se traduce en la mejora en la productividad requerida en todos los campos educativos. Al respecto, Robert (2008), precisa que los objetivos de la gestión administrativa vienen a ser los siguientes:

Dar soporte en la planificación y control de las actividades empresariales.

Gestionar el sistema de información contable (contabilidad financiera y analítica).

Detectar y anticipar las necesidades de financiación de la empresa y a su vez seleccionar la combinación de fuentes de financiación que permitan satisfacer las mismas de la forma más eficiente.

Analizar desde el punto de vista administrativo las decisiones de la empresa en cuanto a: inversiones, políticas comerciales, precios de los productos, presupuestos, etc. (p.87)

Características de la gestión administrativa

La gestión administrativa en el campo de la educación se caracteriza de acuerdo a Chiavenato (2000) por las siguientes particularidades:

Universalidad: El fenómeno administrativo surge donde quiera que exista un organismo social, debido a la existencia de la coordinación sistémica de medios y es el proceso global de toma de decisiones orientado a conseguir los objetivos mediante la planificación, organización, mando y control. La administración es imprescindible para el adecuado funcionamiento de cualquier actividad.

Especificidad: El fenómeno administrativo es específico y distinto a cualquier otro al poseer características propias que no permiten confundirlo con otras ciencias o técnicas.

Simplificación del trabajo: Simplifica el trabajo y el cumplimiento de los objetivos trazados para realizar cualquier actividad al establecer principios, métodos y procedimientos para lograr mayor rapidez y efectividad.

Productividad y eficiencia: La productividad y eficiencia de cualquier actividad está en relación directa con la aplicación de una buena administración encaminada al logro de objetivos preestablecidos.

Flexibilidad: Los principios y funciones administrativas se adaptan a cualquier actividad con objetivos definidos. (p.21)

Las características expuestas, nos permiten sostener que la gestión administrativa busca la eficiencia en la conducción de las instituciones educativas, con la finalidad de lograr los objetivos institucionales trazados, por lo mismo que se sustenta en principios universales de gestión; asimismo, deslinda con la rigidez en la administración educativa, puesto que esa tendencia conduce a la inoperancia en la eficiencia de la gestión, más por el contrario se sustenta en principios y teorías administrativas flexibles y acordes a las disciplinas en las que se las requiere.

Dimensiones de la gestión administrativa

En la presente investigación, se asume como dimensiones de esta variable las funciones de la gestión administrativa. De acuerdo a diversos autores como Robbins y Coulter, (2005) citado por Passailaigue, (2013) son considerados como funciones de la gestión administrativa la planificación, organización, dirección y control.

1. La planificación. Esta dimensión “Consiste en definir las metas, establecer la estrategia general para lograr esas metas y desarrollar una jerarquía comprensiva de los planes para integrar y coordinar actividades” (Robbins y Coulter, 2005, citado por Passailaigue, 2013, p. 13). En el mismo sentido, Chiavenato (2000) puntualiza que “La planificación es una técnica para minimizar la incertidumbre y dar más consistencia al desempeño de cualquier actividad” (p.6).

A partir de estos conceptos podemos considerar que la planificación en la gestión administrativa se constituye en la base para el cumplimiento de los demás elementos de la gestión educativa. La planificación permite a los directores de las instituciones educativas determinar los objetivos que se pretende lograr como institución, por lo que se establece qué hacer, de qué manera, cuándo realizarlo y en que secuencia concretarla.

Para Hernández (2012) la planificación se caracteriza por los siguientes aspectos que presenta:

Orienta el trabajo actual de la manera más apropiada para la conducción del trabajo futuro.

Integra todos los subsistemas y grupos de tareas hacia el cumplimiento de los objetivos.

Sirve de base para la medición y evaluación de los resultados alcanzados.

Maximiza el aprovechamiento de recursos y tiempo.

Busca racionalidad en la toma de decisiones al establecer esquemas para el futuro.

Sirve como medio orientador del proceso decisorio para disminuir la incertidumbre inherente a cualquier toma de decisiones.

Es una actividad continua, un reajuste permanente entre medios, actividades y fines.

Es una técnica de asignación de recursos. Tiene por fin la definición, dimensionamiento y asignación de los recursos humanos y no humanos.

Permite condiciones de evaluación para establecer una nueva planificación.

Se encuentra ligada a las funciones de organización, mando y control sobre las que influye y de las que recibe influencia en todo momento. (p.16)

Estas características evidencian que la planificación se constituye en el camino para el logro de los resultados trazados institucionalmente. La planificación permite determinar acciones audaces concretas y objetivas en el marco de los parámetros establecidos. Esta acción permite prever y ver en perspectiva las condiciones en el que se desarrollará el cumplimiento de las actividades trazadas.

Documentos de planificación en la institución educativa

Los documentos de planificación, denominada también como instrumentos de gestión, se encuentran constituidos de acuerdo al Ministerio de Educación (MINEDU, 2019) por el PEI,

Proyecto Educativo Institucional: “Es el instrumento de gestión de mediano plazo (3 a 5 años) que orienta la gestión escolar de la IE dirigida al logro de aprendizajes de las y los estudiantes y a asegurar su acceso y permanencia en la Educación Básica, en tanto estos son los resultados prioritarios de la gestión escolar. Así también, orienta y sirve de base para la elaboración articulada de los demás instrumentos de gestión” (MINEDU, p.4).

Proyecto Curricular de la Institución Educativa: De acuerdo al Ministerio de Educación (2019) “Es el instrumento de gestión que orienta los procesos pedagógicos de la IE para el desarrollo de los aprendizajes establecidos en el CNEB, así como las orientaciones de los modelos de servicio educativo, según corresponda. Se desarrolla en el marco de la propuesta pedagógica de la IE y de los documentos curriculares, tomando en cuenta las características, las necesidades de aprendizaje y los intereses de las y los estudiantes en sus diversos contextos” (p.5).

Reglamento Interno: Para el MINEDU (2019) “Es el instrumento de gestión que regula la organización y funcionamiento integral de la IE, para promover una convivencia escolar democrática y un clima favorable a los aprendizajes, en el marco de las normas sectoriales vigentes dependiendo del tipo de gestión de la IE, y prestando especial atención a las funciones y responsabilidades asignadas a los distintos miembros de la comunidad educativa, particularmente al personal directivo, docente y administrativo” (p.5).

Plan Anual de Trabajo: “Es el instrumento de gestión que concreta los objetivos y metas del PEI, estableciendo de forma precisa, las actividades o tareas que se realizarán en el periodo lectivo. En él se identifican los plazos y responsables, según los roles y las responsabilidades de los integrantes de la comunidad educativa. Asimismo, incluye las actividades mínimas definidas sectorialmente” (MINEDU, 2019, p.6).

2. **La organización.** Desde esta perspectiva “los gerentes son responsables de diseñar la estructura de la organización. Esto comprende la determinación de tareas, los correspondientes procedimientos y las competencias en las tomas de decisiones” (Robbins y Coulter, 2005, citado por Passailaigue, 2013, p. 13). Para Koontz & Weihrich (1999) la organización “es agrupar las actividades para alcanzar ciertos objetivos, asignar a cada grupo una persona con autoridad necesaria para supervisar y coordinar en sentido vertical y horizontal toda la estructura” (p.11).

De lo anterior se entiende que para el cumplimiento de las metas trazadas a nivel institucional se requiere contar con un sistema de organización en el que se precise el ordenamiento racional de los medios y recursos que se cuenta. Esto debido a que las personas que trabajan en instituciones educativas, requieren cumplir funciones específicas con la finalidad de alcanzar las metas institucionales. Con mucho acierto Hernández (2012) precisa que “La organización es la parte de la administración que implica establecer una estructura intencional de los papeles que desempeñan las personas y se dirige a ordenar y armonizar los recursos humanos, materiales y financieros que se disponen para el cumplimiento de los objetivos propuestos” (p.29)

3. **La dirección.** De acuerdo a esta dimensión, el gerente o director asume el rol fundamental de motivar a sus colaboradores, coordinar las tareas a realizarse, donde se fija procesos comunicativos adecuados y se promueva un liderazgo oportuno. Los distintos investigadores asumen que las ejecuciones y coordinaciones forman parte de esta como una de sus cualidades. (Robbins y Coulter, 2005, citado por Passailaigue, 2013, p. 13).

4. **El control.** Se califica como una función indispensable ya que de esta forma se vela por el cumplimiento de las tareas y el director de la entidad asume este rol por medio de los monitoreos para motivar en el rendimiento de sus trabajadores. Sin duda alguna, toda entidad busca cumplir metas, donde los beneficios alcanzados serán para cada miembro de la institución. Los distintos

estudios confirman que las evaluaciones están dentro de esta dimensión, pero también llega a ser un elemento independiente cuando se califica como proceso de la gestión (Robbins y Coulter, 2005, citado por Passailaigue, 2013, p. 13).

Como se puede observar, la gestión administrativa en una institución educativa tiene por función la planificación, organización, dirección y control de la marcha institucional; por lo tanto, estas cuatro funciones se encuentran intrínsecamente unidos y es fundamental que los directivos de la institución realicen una adecuada planificación, esto permitirá que a nivel institucional se organice y sistematice la estructura orgánica, las labores y los procedimientos; asimismo, posibilita una buena dirección de parte del equipo directivo con un explícito liderazgo pedagógico; finalmente, el control del conjunto de acciones establecidas, las mismas que son conducidas por el director de la institución, en el afán de una conducción caracterizada por el liderazgo directivo.

Por otro lado, Amarante (2000) considera que una de las funciones de la gestión administrativa es que le permite dar “una direccionalidad integral al funcionamiento del servicio educativo para satisfacer las necesidades de los diferentes miembros de la comunidad educativa y de otras instituciones vinculadas a ella, con miras a conseguir los objetivos institucionales, mediante el trabajo de todos los miembros de la comunidad educativa” (p.11).

Áreas de la gestión administrativa

La gestión administrativa, de acuerdo a Martínez (2012) presenta las siguientes áreas.

Administración de recursos financieros

En la administración de los recursos financieros de una institución educativa se deben tener presente la presencia de dos actividades fundamentales, la primera está relacionada a la administración propiamente dicha que vela por la planificación, organización, dirección, control e integración de los recursos;

y la segunda, que viene a ser el factor operacional que tiene que ver con la función de velar por la operación diaria de los recursos financieros en la institución educativa.

La administración de recursos financieros es la encargada de conducir el control financiero de la institución y esta se desarrolla mediante dos grandes campos, que de acuerdo a Martínez (2012) se encuentran constituidos en primer lugar por “el sistema escolar o de carácter estatal debido a la subvención y aportaciones como: presupuestos para educación, para obras, construcciones y reparaciones, para profesores, alumnos con becas, etc. El segundo es el de la propia institución como pueden ser cuotas, comedor, transporte escolar, internado y fondos de la asociación de padres de familia, etc.” (p.26).

Administración del factor humano

En textos de versión no actualizada aún se sigue considerando a la mano de obra intelectual y profesional como recursos humanos, esta forma de concebir en la actualidad ha ido variando debido a que la actividad humana no es un medio en sí mismo, si no un fin, esto debido a que el hombre es el portador del conocimiento, es el que dinamiza la información, es quien conduce las plataformas y herramientas, por lo que hoy se le considera como factor humano.

Esta área de acuerdo a Martínez (2012) “busca desarrollar y promover la eficiencia, generar derechos, deberes, obligaciones y prohibiciones para el personal, clasificar los puestos otorgados conforme su labor y funciones, adopta el régimen disciplinario, establece condiciones justas y satisfactorias con el propósito de estimular al empleado y obtener su mejor productividad, fomentar el sentimiento de pertenencia, remunera al personal conforme su labor y trabajo” (p.37). Dicho de otro modo, es la encargada de la planificación del personal teniendo en cuenta las necesidades con el objetivo de mejorar la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje.

Administración de recursos materiales

Para Martínez (2012), esta área “se dedica a la detección de necesidades materiales para uso de la empresa, solicitar la compra y adquisición, y llevar a cabo el mantenimiento, de los bienes inmuebles que permiten la funcionalidad de la labor: como suplementos, papelería, libros, computadoras, instalaciones, etc.” (p.43). Es decir, vela por la logística institucional, es la encargada de prever y facilitar los recursos tanto a los docentes, maestros, estudiantes y personal administrativo, con la finalidad de garantizar la fluidez en la marcha institucional.

Clima organizacional

Diversos autores coinciden en precisar que el clima organizacional viene a ser la percepción global que cada individuo tiene respecto a la organización en el que se desenvuelve como producto de la interacción que se presenta entre sus integrantes. Es una percepción subjetiva e individual respecto a su entorno, al margen de lo que los otros puedan percibir, por tanto, es una acción individual más que una organizacional.

Al respecto, y desde una postura integral, Toro (2001) considera que el clima organizacional debe ser comprendido como:

Una percepción colectiva que asume cada trabajador sobre la organización donde labora, exactamente de la función que cumple y las medidas que se implementan para tal fin. Se considera también como un aspecto estratégico ya que nutren la formación de juicios acerca de las realidades y decisiones de las personas. De este modo las personas responden frente a realidades de trabajo no por lo que son esas realidades sino por la percepción que tiene de ellas y por los juicios que de esta manera se forman. (p. 34).

En la misma tendencia Litwin y Stringer (1968) citado por Angostinho y Lapa consideran que el clima organizacional hace alusión a “Los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, el “estilo” informal de los gerentes y de otros

importantes factores del medio en las actividades, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización específica” (p.60). Asimismo, Brunet (1999) considera que el clima organizacional es “una medida perceptiva de los atributos organizacionales donde el individuo actúa como filtro de información de su ambiente (organización o subsistemas), así como de sus características personales, a través de los diseños y procesos organizacionales”. (p.37).

Los conceptos mostrados, permiten ratificar que el clima organizacional, es una percepción eminentemente personal, y como tal muestra las condiciones internas de la institución en el que se desenvuelve. Estas percepciones tienen un sentido estratégico respecto a la institución educativa, puesto que a partir de ello se podrá tomar las medidas correctivas necesarias.

De igual modo, Domínguez, Ramírez, y García, (2013) consideran que “El clima organizacional se fundamenta en las percepciones individuales, frecuentemente se define como los patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos característicos de la vida en la organización, se refieren a las situaciones actuales dentro de una organización y los vínculos entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral” (p.63). Al respecto, Chiavenato, (2011) considera que “el clima organizacional no es sólo un concepto o un fenómeno cuyo conocimiento nos ayudará a entender mejor el funcionamiento de las organizaciones, sino un concepto de intervención que permite la mejora de los resultados organizacionales en el desempeño y productividad de los trabajadores” (p.74).

Por otro lado, es de suma importancia tener presente que el clima organizacional es determinante para la motivación de los docentes, es pues el reflejo a partir de la percepción que tiene cada maestro sobre la institución educativa y de manera muy particular sobre el equipo directivo, vale decir su nivel de liderazgo que estos le imprimen.

Asimismo, Litwin y Stringer (1998) citado por Manríquez (2008) consideran que el concepto de clima organizacional debe ser entendido “como un conjunto de la percepción y motivación de los miembros de la organización que repercute en el comportamiento de esta” (p.87). Anzola, (2003) considera que el clima organizacional, en suma, se refiere a las interpretaciones y percepciones que presentan de manera permanente las personas de una determinada organización educativa, y que estas a su vez determinan el nivel de la conducta que muestra cada docente, diferenciando de esta manera a la mencionada institución en relación a otra.

Elementos fundamentales del clima organizacional

El clima organizacional es una variable estudiada a profundidad en el campo educativo, de ahí que existen una variedad de planteamientos respecto a los elementos que la componen. En esta investigación consideramos como elementos fundamentales a la comunicación, el involucramiento laboral y la realización personal o autorrealización.

a) La Comunicación.

Para Jurgén (1998) la comunicación, en el clima organizacional, es entendida como la “acción comunicativa, para lograr el entendimiento recíproco entre los actores del proceso de comunicación, en el que se produce un saber común, validadas a través de las diferencias, el mutuo acuerdo y al intercambio recíproco” (p.43). Es decir, viene a ser el medio de transmisión verbal de información que se presenta entre dos o más individuos que son parte de la organización o institución educativa.

b) Involucramiento laboral

Zepeda, (2010) el involucramiento laboral es entendido como “el grado en que una persona quiere tomar parte en las actividades de la organización para la cual trabajan” (p.34). Asimismo, Walsh y Milner, (2002), consideran que “el involucramiento del personal implica una transferencia del compromiso de las tareas hacia una persona o grupo de personas que están dispuestas a

aceptarlas y realizarlas” (p. 90). Dicho de otro, viene a ser el grado de interés que presentan los docentes respecto a su participación en la vida orgánica de la institución, el mismo que se ve reflejada en la satisfacción por cumplir la labor encomendada, su participación dinámica en las diversas actividades programadas, entre otros.

En la misma tendencia, Ramsey, Lassk y Marshall,(1995) sostienen que por involucramiento laboral entienden “el grado en que una persona percibe su trabajo, su identidad con el mismo y las oportunidades de satisfacer sus necesidades”(p. 75). Asimismo, Mueller, Wallace, y Price, (1992) precisan que el involucramiento es “una respuesta efectiva en la identificación de una organización basada en un sentimiento de pertenencia y responsabilidad” (p. 211). En suma, el involucramiento laboral se puede entender como el grado de participación del personal, sea docente, administrativo, etc. de una determinada institución, en el cumplimiento de los trabajos asignados, así como en la función docente que asume, buscando en todo momento el logro de la calidad educativa de manera satisfactoria.

c) Realización personal o autorrealización.

Por otro lado, en relación a la realización personal o autorrealización, recurrimos a Díaz, (2013) quien precisa que “La realización personal es todo aquello que haces para cumplir tus metas, es una forma de alcanzar tus objetivos. Es un proceso de autodescubrimiento personal con el cual podrás alcanzar el desarrollo de tu potencial siendo la motivación el factor fundamental de la realización personal” (p. 24). Esto significa para los maestros, mostrar el grado de identidad con la carrera docente, en consecuencia, las acciones realizadas las asume con mucha entereza.

d) Supervisión

Este elemento posibilita cumplir las acciones relacionadas con la inspección y control de una determinada actividad que es realizada por un profesional altamente capacitado en el ámbito supervisado. La supervisión siempre se

desarrolla previa planificación y respondiendo a un sistema organizado de manera detallada. Esto con la finalidad de presentar el informe de lo actuado una vez culminada el proceso de supervisión.

Dimensiones del clima organizacional

El tema de clima organizacional es abordado en amplitud por Litwin y Stinger (1998) quienes consideran nueve dimensiones, sin embargo, por la naturaleza de la investigación, en el presente trabajo sólo se considera como dimensiones cuatro dimensiones: estructura, relaciones, recompensa e identidad.

1. Dimensión estructura

Esta dimensión se encuentra relacionada con las consignas, directrices y políticas establecidas en cada organización. En consecuencia, busca medir la percepción que tienen los maestros durante el cumplimiento de sus labores respecto a los procedimientos, reglas, trámites y otras acciones que posibilitan la marcha orgánica de la institución durante.

2. Dimensión Relaciones

En el clima organizacional es de suma importancia la dimensión relaciones, puesto que permite determinar la percepción que tienen los maestros respecto al ambiente de trabajo en la institución, las relaciones sociales, el respeto a las normas de convivencia, la comunicación entre sus integrantes. En consecuencia, la presencia de un clima agradable es sinónimo de un buen clima organizacional en la institución educativa, esto debido a que en los diversos estratos de la institución educativa existe la presencia de un buen clima organizacional.

3. Dimensión Recompensa

La dimensión recompensa trata acerca del sistema de recompensa establecida a nivel institucional. Esta dimensión prevé el sistema de

promoción normada y practicada en la institución, así como el sistema de remuneraciones, acciones meritorias, cursos de actualización, especialización y pasantías como consecuencia de las acciones meritorias desarrolladas por los maestros de la institución. El cumplimiento del sistema de recompensa estimula el desempeño docente, por lo que las consecuencias permitirán observar docentes con actitudes de satisfacción, así como la satisfacción de los usuarios será mucho mejor.

4. Dimensión Identidad

Es la expresión de pertenencia a la institución educativa. Es un componente valioso y de suma importancia en el desempeño docente de cada maestro. Sirve como termómetro para medir el grado de identificación con la institución, el nivel de cooperación con sus pares y el logro de las metas establecidas, que son imposibles de lograr de manera individual.

Características del Clima Organizacional

El clima organizacional es el medio a través del cual se puede determinar con precisión las actitudes de los docentes en la institución, es así que, si se realiza la entrega de las recompensas como, por ejemplo, generar pasantías, asistencia a cursos de actualización, emisión de actos resolutiveos, entre otros, por las acciones distinguidas realizadas por los maestros, genera cambios en la motivación por el desempeño docente y se podrá observar actitudes positivas con la institución. Actitudes contrarias se podrían observar si estas acciones no fueran recompensadas.

En ese orden de ideas Rodríguez, (2001) precisa que el clima organizacional se caracteriza por:

Ser permanente, es decir, las empresas guardan cierta estabilidad de clima laboral con ciertos cambios graduales.

El comportamiento de los trabajadores es modificado por el clima de una empresa.

El clima de la empresa ejerce influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores.

Los trabajadores modifican el clima laboral de la organización y también afectan sus propios comportamientos y actitudes.

Diferentes variables estructurales de la empresa afectan el clima de la misma y a su vez estas variables se pueden ver afectadas por el clima.

Problemas en la organización como rotación y ausentismo pueden ser una alarma de que en la empresa hay un mal clima laboral, es decir que sus empleados pueden estar insatisfechos. (p.112)

De acuerdo a lo presentado, se observa que el comportamiento y el clima organizacional se encuentran estrechamente relacionados, puesto que el que sea o no buena el clima organizacional influirá de manera positiva o negativa en el comportamiento de las personas, por lo mismo que es labor de los directivos de las instituciones cuidar el clima organizacional con suma precisión.

Factores del clima organizacional

Likert (1967) considera que el clima organizacional en una institución es causado por las condiciones organizacionales y el comportamiento administrativo percibido por los integrantes de la referida institución. En esta misma línea Pastor (2018) considera la existencia de tres factores influyentes en el clima organizacional:

a. Variables Causales: Se denomina como fenómenos independiente ya que condiciona el progreso de la organización y los beneficios que pueda alcanzar o lograr. No forman parte de esta aquellas que llegan a ser modificadas por las disposiciones de la entidad en la tarea propia del trabajador.

b. Variables Intermediarias: Se orienta al trabajo interno y la tranquilidad que debe existir en las organizaciones; forman parte

de esta la motivación, la actitud, el objetivo, el rendimiento, los procesos comunicativos y la decisión que se asume en bien de la empresa.

c. Variables Finales: Llega a ser calificado como el dependiente y resulta como consecuencias de los anteriores. Evidencia el resultado que se obtiene en las entidades; siendo los más destacados la producción, el gasto institucional, la ganancia y la pérdida.

En suma, la interacción global de estos factores posibilita precisar la presencia de dos clases de clima organizacional, por lo que se podría sostener que un clima organizacional cerrado es producto de un sistema de dirección muy autoritario. Del mismo modo, un clima organizacional abierto es la consecuencia de un sistema de dirección participativo. Lo expuesto permite concluir que las condiciones que presenta una organización es la consecuencia de los factores que intervienen de manera directa en el clima organizacional.

2.3. Bases conceptuales

Gestión educativa

La gestión educativa es comprendida como la nueva manera de comprender y dirigir una institución educativa desde un punto de vista estratégico, orientado a la mejora del proceso de aprendizaje de los estudiantes y un desempeño docente óptimo.

Gestión Administrativa

La gestión administrativa es entendida como el conjunto de acciones emprendidas en una institución educativa con la finalidad de planificar, organizar, dirigir y controlar con la finalidad de lograr las metas institucionales con la participación plena de los integrantes de la institución.

Clima organizacional

El clima organizacional viene a ser la percepción global que cada individuo tiene respecto a la organización en el que se desenvuelve como producto de la interacción que se presenta entre sus integrantes. Es una percepción subjetiva e individual respecto a su entorno, al margen de lo que los otros puedan percibir, por tanto, es una acción individual más que una organizacional.

Administración de recursos materiales

La administración de recursos vela por la logística institucional, es la encargada de prever y facilitar los recursos tanto a los docentes, maestros, estudiantes y personal administrativo, con la finalidad de garantizar la fluidez en la marcha institucional.

III. METODOLOGÍA

3.1. Formulación de hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho 2020.

3.1.2. Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho.

Existe relación significativa entre la dimensión organización de la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho.

Existe relación significativa entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho

Existe relación significativa entre la dimensión control de la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho.

3.2. Variables

Kerlinger (2002) manifiesta que una variable es una propiedad a la que se le asignan valores o números. La definición de variables en base a

indicadores, responde a un marco conceptual determinado, el mismo que debe corresponder con el o los instrumentos de recolección usados.

V1: Cultura organizacional

V2: Desempeño docente

3.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valoración
Variable 1: Gestión administrativa	UNESCO (2011) precisa que vienen a ser la “estrategias de conducción de los recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene, y control de la información relacionada a todos los miembros de la institución educativa; como también, el cumplimiento de la normatividad y la supervisión de las funciones, con el único propósito de favorecer los procesos de enseñanza-aprendizaje” (p.36).	Se elaborará un cuestionario sobre gestión administrativa, teniendo como base las dimensiones de planificación, dirección y control	Planificación Organización Dirección Control	Presenta PEI Cuenta con el PAT Elaboran RIN Presenta estructura organizativa Comunicación entre áreas Observancia de liderazgo Genera motivación Toma de decisiones Desarrolla supervisión en aula Evalúa los procesos educativos Monitorea la labor institucional	Ordinal: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. Casi siempre 4. Siempre
Variable 2: Clima organizacional	Brunet (1999) considera que el clima organizacional es “una medida perceptiva de los atributos organizacionales donde el individuo actúa como filtro de información de su ambiente (organización o subsistemas), así como de sus características personales, a través de los diseños y procesos organizacionales”. (p.37).	Las dimensiones estructura, relaciones, recompensa e identidad se constituyen en base para el desarrollo de un cuestionario sobre el clima organizacional.	Estructura Relaciones Recompensa Identidad	Cuenta con normas institucionales Se encuentra establecida los procesos administrativos Muestra relaciones personales pertinentes Presenta relaciones estables Percepción sobre salario Valoración de labor realizada Muestra objetivos institucionales Postura personal sobre identidad institucional	Ordinal: 1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Muy de acuerdo 4. De acuerdo

3.4. Tipo y Nivel de investigación

El tipo y nivel de investigación en el que se desarrolló corresponde al descriptivo, que de acuerdo a Cortés e Iglesias (2004) “Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p.20).

3.5. Método

Los métodos que se utilizaron en el trabajo de investigación son los siguientes:

Método hipotético-deductivo

Este método para Behar (2008) precisa que “consiste en saber cómo la verdad o falsedad del enunciado básico dice acerca de la verdad o la falsedad de la hipótesis que ponemos a prueba. Por supuesto, el proceso puede ser mucho más largo, e incluir hipótesis intermedias” (p. 41).

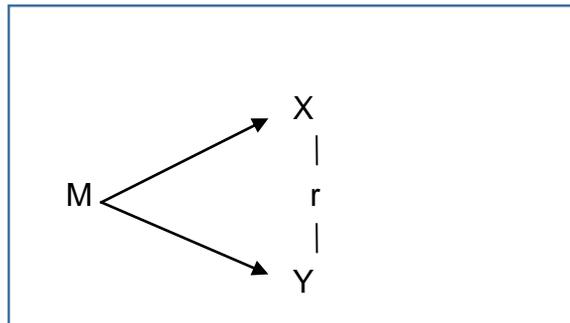
Método deductivo Este de acuerdo a Maya (2014) “Es una forma de razonamiento que parte de una verdad universal para obtener conclusiones particulares. En la investigación científica, este método tiene una doble función ``encubrir consecuencias desconocidos de principios conocidos” (p.16).

Método inductivo Para Maya (2014) este método “Es el razonamiento mediante el cual, a partir del análisis de hechos singulares, se pretende llegar a leyes. Es decir, se parte del análisis de ejemplos concretos que se descomponen en partes para posteriormente llegar a una conclusión. En ello se asemeja al método analítico descrito con anterioridad” (p.16)

3.6. Diseño de investigación.

El trabajo de investigación se cristalizó haciendo uso del diseño correlacional. Para Ávila (2006) “Los estudios correlacionales son el

precedente de las investigaciones experimentales y tienen como objetivo medir el grado de asociación entre dos o más variables, mediante herramientas estadísticas de correlación. En este nivel no es importante el orden de presentación de las variables, lo fundamental es determinar el grado de relación o asociación existente” (p.48). Asimismo, el esquema representativo del presente diseño es:



Dónde:

M : representa a la muestra de estudio.

O : representa a las observaciones.

x, y : representa los datos a obtenerse en cada una de las variables.

r : representa las posibilidades correlacionales entre las variables.

3.7. Población y muestra

3.7.1. Población

En el trabajo de investigación, la población es entendida de acuerdo a Arias (2012) quien sostiene que “es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio” (P.81). Por tanto, la población objeto de estudio se encuentra conformada por 30 docentes del Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho.

3.7.2. Muestra.

En el trabajo de investigación la muestra se encuentra conformada por la misma cantidad de docentes que son parte de la población, vale decir

30 docentes del Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho. Este tipo de muestra es denominada como muestra censal. Al respecto, Sabino (1992) precisa que “cuando se recaba información a todas las personas que están involucradas en el problema de estudio adopta el nombre de censo” (p.78)

3.8. Técnicas e instrumentos

3.8.1. La técnica. En el estudio con la finalidad de recabar la información se hizo uso de la técnica de la encuesta. Para Behar, (2008) “Las encuestas recogen información de una porción de la población de interés, dependiendo el tamaño de la muestra en el propósito del estudio. ”(p. 62)

3.8.2. Instrumentos.

El instrumento que permitió la obtención de la información en el trabajo de investigación fue el cuestionario. Al respecto, Martínez (2007), puntualiza que el cuestionario, es un instrumento que, “permite recoger datos de un amplio volumen de sujetos o de una muestra, que muchas veces se selecciona a través de procedimientos de muestreo para que sea representativa de la población sobre la que se pretende hacer extensivas las conclusiones obtenidas en la muestra.” (p.59).

3.9. Validez y confiabilidad

3.9.1. Validez

La investigación científica se caracteriza por el uso de instrumentos debidamente validados, es por ello que en la presente investigación se recurre a la técnica de juicio de expertos con la finalidad de garantizar la validez del instrumento. En este proceso se contó con la participación de tres expertos quienes luego de verificar el levantamiento de las observaciones realizadas emitieron la siguiente valoración.

Expertos	ITEMS										Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
2	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
3	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Promedio de ponderación											80%	

En la tabla se observa el valor total obtenido como consecuencia de la valoración de los expertos, el mismo que es equivalente a 0,080, %, lo que permite afirmar que los instrumentos son válidos y se encuentra en condiciones para ser aplicados.

Confiabilidad de instrumento

Una vez concluido el proceso de validación, los instrumentos fueron sometidos a un proceso de confiabilidad, para ello los instrumentos fueron aplicados a un grupo piloto conformado por diez docentes ajenos a la muestra, cuyos resultados fueron procesados mediante el programa estadístico Alpha de Cronbach, cuyos resultados se presentan a continuación:

Prueba de confiabilidad de cuestionario sobre gestión administrativa

		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.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,868	38

De acuerdo al resultado obtenido a través de la prueba estadística Alpha de Cronbach, se observa un valor igual a 0,868, que permite concluir que el cuestionario sobre gestión administrativa es confiable.

Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre clima organizacional

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
,752	42

De acuerdo al resultado obtenido a través de la prueba estadística Alpha de Cronbach, se observa un valor igual a 0,752, que permite concluir que el cuestionario sobre clima organizacional es confiable.

3.10. Técnicas de procesamiento de datos

La recopilación de la información se realizó de manera transeccional, por lo tanto, la planificación de esta actividad estuvo supeditada a la autorización que se tramitó a la dirección de la institución. Obtenida la información se procedió a la tabulación con la finalidad de sistematizar la información que permita procesar a nivel descriptivo e inferencial, haciendo uso del paquete estadístico SPSS versión 24. A través de este paquete se procesó los resultados descriptivos con la finalidad de hallar los valores porcentuales que son presentados mediante tablas cruzadas. Asimismo, en el aspecto inferencial, se realizó la prueba de hipótesis mediante la prueba estadística Rho de Spearman, debido a que los datos que se tienen se encuentran en escala ordinal.

3.11. Aspectos éticos

La pulcritud y la fiabilidad de los resultados son corroboradas con el accionar ético del investigador en el proceso de investigación, puesto que al tratarse de seres humanos quienes fueron los que participaron en la investigación, fue necesario que se solicite el consentimiento autorizado de las autoridades y docentes del Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho. Asimismo, es indispensable el respeto a la autoría de muchos investigadores que contribuyen con sus trabajos a los resultados obtenidos en la investigación, razón por el que se hizo el uso de las normas APA. Por otro lado, en la investigación se respeta la confidencialidad de los participantes de parte de los investigadores, por lo que los participantes en el desarrollo de la investigación no son expuestos en ninguno de sus extremos.

IV. RESULTADOS

4.1.1. A NIVEL DESCRIPTIVO

Tabla 1

Tabla de contraste entre la gestión administrativa y clima organizacional

		CLIMA			Total
		EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	
ADMINISTRATIVA	NUNCA	1 3,7%	0 0,0%	0 0,0%	1 3,7%
	CASI NUNCA	2 7,4%	2 7,4%	0 0,0%	4 14,8%
	CASI SIEMPRE	1 3,7%	4 14,8%	1 3,7%	6 22,2%
	SIEMPRE	0 0,0%	5 18,5%	11 40,7%	16 59,3%
	Total	4 14,8%	11 40,7%	12 44,4%	27 100,0%

En la tabla se aprecia el resultado de la variable gestión administrativa, en la que se observa que el 59,3% de docentes consideran que siempre se observa una buena gestión administrativa en su institución. Asimismo, en relación al clima organizacional, el 44,4% de docentes considera que se encuentran muy de acuerdo con el clima organizacional en su institución educativa. Resultado que permite afirmar que una buena gestión administrativa genera un buen clima organizacional.

Tabla 2

Tabla de contraste entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y clima organizacional

		CLIMA			Total
		EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	
PLANIFICACIÓN	NUNCA	1 3,7%	0 0,0%	0 0,0%	1 3,7%
	CASI NUNCA	2 7,4%	0 0,0%	1 3,7%	3 11,1%
	CASI SIEMPRE	1 3,7%	6 22,2%	1 3,7%	8 29,6%
	SIEMPRE	0 0,0%	5 18,5%	10 37,0%	15 55,6%
	Total	4 14,8%	11 40,7%	12 44,4%	27 100,0%

Los resultados que se presenta permiten apreciar, respecto a la dimensión planificación de la gestión administrativa, que el 55,6% de docentes consideran que siempre se observa una buena planificación en la gestión administrativa en su institución. Asimismo, en relación al clima organizacional, el 44,4% de docentes considera que se encuentran muy de acuerdo con el clima organizacional en su institución educativa. En base a estos resultados se puede afirmar que una buena planificación de la gestión administrativa genera un buen clima organizacional.

Tabla 3

Tabla de contraste entre la dimensión organización de la gestión administrativa y clima organizacional

		CLIMA			Total
		EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	
ORGANIZACIÓN	NUNCA	1 3,7%	0 0,0%	0 0,0%	1 3,7%
	CASI NUNCA	2 7,4%	2 7,4%	1 3,7%	5 18,5%
	CASI SIEMPRE	1 3,7%	6 22,2%	1 3,7%	8 29,6%
	SIEMPRE	0 0,0%	3 11,1%	10 37,0%	13 48,1%
	Total	4 14,8%	11 40,7%	12 44,4%	27 100,0%

De acuerdo a los datos que se presenta en la tabla, respecto a la dimensión organización de la gestión administrativa, se observa que el 48,1% de docentes consideran que siempre se observa una buena organización en la gestión administrativa en su institución. Asimismo, en relación al clima organizacional, el 44,4% de docentes considera que se encuentran muy de acuerdo con el clima organizacional en su institución educativa. Los resultados expuestos permiten concluir que una buena organización de la gestión administrativa genera un buen clima organizacional.

Tabla 4

Tabla de contraste entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y clima organizacional

		CLIMA			Total
		EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	
DIRECCIÓN	NUNCA	1 3,7%	0 0,0%	0 0,0%	1 3,7%
	CASI NUNCA	1 3,7%	2 7,4%	0 0,0%	3 11,1%
	CASI SIEMPRE	1 3,7%	3 11,1%	3 11,1%	7 25,9%
	SIEMPRE	1 3,7%	6 22,2%	9 33,3%	16 59,3%
	Total	4 14,8%	11 40,7%	12 44,4%	27 100,0%

En la tabla se observa, respecto a la dimensión dirección de la gestión administrativa, que el 59,3% de docentes consideran que siempre se observa una buena dirección en la gestión administrativa en su institución. Asimismo, en relación al clima organizacional, el 44,4% de docentes considera que se encuentran muy de acuerdo con el clima organizacional en su institución educativa. De acuerdo a los resultados se puede concluir que una buena dirección de la gestión administrativa genera un buen clima organizacional.

Tabla 5

Tabla de contraste entre la dimensión control de la gestión administrativa y clima organizacional

		CLIMA			Total
		EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	
CONTROL	NUNCA	1 3,7%	0 0,0%	0 0,0%	1 3,7%
	CASI NUNCA	2 7,4%	2 7,4%	0 0,0%	4 14,8%
	CASI SIEMPRE	1 3,7%	4 14,8%	2 7,4%	7 25,9%
	SIEMPRE	0 0,0%	5 18,5%	10 37,0%	15 55,6%
	Total	4 14,8%	11 40,7%	12 44,4%	27 100,0%

Los resultados que se presentan, respecto a la dimensión control de la gestión administrativa, muestran que el 55,6% de docentes consideran que siempre se observa un buen control en la gestión administrativa en su institución. Asimismo, en relación al clima organizacional, el 44,4% de docentes considera que se encuentran muy de acuerdo con el clima organizacional en su institución educativa. Los resultados que se muestran permiten deducir que un buen control de la gestión administrativa genera un buen clima organizacional.

4.2. A NIVEL INFERENCIAL

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 6

Prueba de normalidad a través de Shapiro-Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
PLANIFICACIÓN	,746	27	,000
ORGANIZACIÓN	,796	27	,000
DIRECCIÓN	,723	27	,000
CONTROL	,753	27	,000
ADMINISTRATIVA	,728	27	,000
CLIMA	,781	27	,000

Los resultados de la prueba de normalidad obtenidos mediante la prueba Shapiro Wilk, presenta un nivel de significancia de $0,000 < 0,05$, por lo que se concluye que la variable y las dimensiones en investigación no muestran distribución normal. En base a estos resultados se hace uso de la prueba estadística Tau b de Kendall.

4.2.2. Prueba de hipótesis general

a) Hipótesis estadística

Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho 2020

Ha: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho 2020

b) Nivel de Significancia:

$$\alpha = 0.05$$

c) Estadígrafo:

Tau b de Kendall

d) Decisión

Si "p" (nivel significancia) $< 0,05$, se rechaza la Ho

Si “p” (nivel significancia) > 0,05, se acepta la Ho

e) Tratamiento estadístico

Tabla 7

Resultado del tratamiento estadístico mediante la prueba Tau b de Kendall

Medidas simétricas					
		Error estandarizado			Significación
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,655	,100	4,909	,000
N de casos válidos		27			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

f) Conclusión

El resultado obtenido mediante la prueba Tau b de Kendall muestra un valor igual a 0,655 y un $p=0,000 < 0,05$; por lo que en base a estos resultados se determina la existencia de una buena y directa relación entre la variable gestión administrativa y clima organizacional, por lo que se concluye que existe relación significativa entre la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho 2020

4.2.3. Prueba de primera hipótesis específica

a) Hipótesis estadística

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho.

Ha: Existe relación significativa entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho.

b) Nivel de Significancia:

$$\alpha = 0.05$$

c) Estadígrafo:

Tau b de Kendall

d) Decisión

Si “p” (nivel significancia) < 0,05, se rechaza la Ho

Si “p” (nivel significancia) > 0,05, se acepta la Ho

e) Tratamiento estadístico

Tabla 8

Resultado del tratamiento estadístico mediante la prueba Tau b de Kendall

Medidas simétricas					
		Error estandarizado			Significación
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,570	,152	3,356	,001
N de casos válidos		27			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

f) Conclusión

El resultado obtenido mediante la prueba Tau b de Kendall muestra un valor igual a 0,570 y un $p=0,001 < 0,05$; por lo que en base a estos resultados se determina la existencia de una moderada y directa relación entre la variable gestión administrativa y clima organizacional, por lo que se concluye que existe relación significativa entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho.

4.2.4. Prueba de segunda hipótesis específica

a) Hipótesis estadística

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión organización de la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho.

Ha: Existe relación significativa entre la dimensión organización de la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho.

b) Nivel de Significancia:

$\alpha = 0.05$

c) Estadígrafo:

Tau b de Kendall

d) Decisión

Si “p” (nivel significancia) < 0,05, se rechaza la Ho

Si “p” (nivel significancia) > 0,05, se acepta la Ho

e) Tratamiento estadístico

Tabla 8

Resultado del tratamiento estadístico mediante la prueba Tau b de Kendall

Medidas simétricas					
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,623	,130	4,429	,000
N de casos válidos		27			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

f) Conclusión

De acuerdo al resultado obtenido mediante la prueba Tau b de Kendall se observa un valor igual a 0,623 y un $p=0,000 < 0,05$; por lo que en base a estos resultados se determina la existencia de una buena y directa relación entre la variable organización y clima organizacional, por lo que se concluye que existe relación significativa entre la dimensión organización de la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho.

4.2.5. Prueba de tercera hipótesis específica

a) Hipótesis estadística

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho.

Ha: Existe relación significativa entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho..

b) Nivel de Significancia:

$\alpha = 0.05$

c) Estadígrafo:

Tau b de Kendall

d) Decisión

Si “p” (nivel significancia) < 0,05, se rechaza la Ho

Si “p” (nivel significancia) > 0,05, se acepta la Ho

e) Tratamiento estadístico

Tabla 8

Resultado del tratamiento estadístico mediante la prueba Tau b de Kendall

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,381	,157	2,230	,026
N de casos válidos		27			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

f) Conclusión

En la tabla se observa que la prueba Tau b de Kendall muestra un valor igual a 0,381 y un $p=0,026 < 0,05$; por lo que en base a estos resultados se determina la existencia de una baja y directa relación entre la variable dirección y clima organizacional, por lo que se concluye que existe relación significativa entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho..

4.2.6. Prueba de cuarta hipótesis específica

a) Hipótesis estadística

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión control de la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho.

Ha: Existe relación significativa entre la dimensión control de la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho.

b) Nivel de Significancia:

$$\alpha = 0.05$$

c) Estadígrafo:

Tau b de Kendall

d) Decisión

Si “p” (nivel significancia) < 0,05, se rechaza la Ho

Si “p” (nivel significancia) > 0,05, se acepta la Ho

e) Tratamiento estadístico

Tabla 8

Resultado del tratamiento estadístico mediante la prueba Tau b de Kendall

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,596	,116	4,211	,000
N de casos válidos		27			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

El resultado que se presenta en la tabla permite observar que la prueba Tau b de Kendall muestra un valor igual a 0,596 y un $p=0,000 < 0,05$; por lo que en base a estos resultados se determina la existencia de una buena y directa relación

entre la variable control y clima organizacional, por lo que se concluye que existe relación significativa entre la dimensión control de la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho.

4.3. Discusión

En el trabajo de investigación que se presenta, se estableció como hipótesis alterna que existe relación significativa entre la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho 2020. Para comprobar la hipótesis, se utilizó la prueba estadística Tau b de Kendall en el que se obtiene un valor igual a 0,655 y un $p=0,000<0,05$; por lo que en base a estos resultados se determina la existencia de una buena y directa relación entre la variable gestión administrativa y clima organizacional, con el que se confirma la hipótesis alterna y se rechaza la nula. Estos resultados son corroborados por la investigación realizada por Santillana, (2016) titulada: Gestión administrativa y su incidencia en el clima organizacional con los docentes de la unidad educativa “Antonio José de Sucre” del cantón Quevedo provincia de Los Ríos del año 2016. En ella se concluye que la deficiente gestión administrativa mostrada por el abandono del equipo directivo repercute de manera negativa en el clima organizacional imposibilitando el buen desenvolvimiento de los docentes.

Asimismo, respecto a la primera hipótesis específica se concluye que existe relación significativa entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho. Este resultado se ve respaldado con la investigación realizada por Flores, (2016) quien investigó sobre la incidencia del clima organizacional en la gestión administrativa educativa en la que concluye que el buen clima organizacional incide en la buena gestión administrativa al optimizar las competencias y habilidades administrativas que se expresa en la buena marcha de la institución educativa.

En relación a la segunda hipótesis específica, los resultados obtenidos permiten concluir que existe relación significativa entre la dimensión organización de la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento

de Ayacucho. Asimismo, el resultado obtenido se corrobora con la investigación realizada por Roncall (2019) quien buscó a través de la investigación determinar la relación existente entre las variables clima laboral y la gestión administrativa en la que concluye que existe una relación positiva alta entre el clima laboral y gestión administrativa, situación que permite realizar una buena gestión a nivel institucional debido a que el factor humano es determinante en toda gestión administrativa.

Por otro lado, en relación a la tercera hipótesis específica la investigación desarrollada permite concluir que existe relación significativa entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho. Similar resultado se obtuvo respecto a la cuarta hipótesis específica, en la que se concluye que existe relación significativa entre la dimensión control de la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho. Resultados que son corroborados con la investigación realizada por Muñoz (2015) en la que concluye que existe una relación baja y positiva $Rho = 300$ y el $p - \text{valor} = ,000 < ,006$, entre las variables clima organizacional y gestión administrativa, aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula.

Los resultados obtenidos en el proceso de investigación muestran la importancia que tiene la gestión administrativa en la marcha institucional, con mucho acierto la UNESCO (2011) precisa que la gestión administrativa viene a ser la “estrategias de conducción de los recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene, y control de la información relacionada a todos los miembros de la institución educativa; como también, el cumplimiento de la normatividad y la supervisión de las funciones, con el único propósito de favorecer los procesos de enseñanza-aprendizaje” (p.36). Es decir, la gestión administrativa, busca en todo momento englobar los intereses institucionales con los personales, de tal manera que todo docente haga suya la marcha institucional que permita a los directivos tomar las decisiones más acertadas en función del logro de los objetivos institucionales.

En esa perspectiva, una buena gestión administrativa posibilita la participación activa de los maestros de la institución propiciando un clima organizacional

favorable. Al respecto, y con mucho acierto Brunet (1999) considera que el clima organizacional es “una medida perceptiva de los atributos organizacionales donde el individuo actúa como filtro de información de su ambiente (organización o subsistemas), así como de sus características personales, a través de los diseños y procesos organizacionales”. (p.37).

Finalmente, se considera que la investigación realizada se amplíe en su muestra y se busque la generalización de sus resultados en instituciones de la misma naturaleza con la finalidad de ir fortaleciendo cada vez más las variables gestión administrativa y clima organizacional como elementos fundamentales en la marcha institucional.

CONCLUSIONES

1. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho 2020, corroborado con los resultados obtenidos mediante la prueba Tau b de Kendall en la que se muestra un valor igual a 0,655 y un $p=0,000<0,05$; por lo que en base a estos resultados se determina la existencia de una buena y directa relación entre la variable gestión administrativa y clima organizacional.
2. Existe relación significativa entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho, confirmado con la prueba Tau b de Kendall en la que se muestra un valor igual a 0,570 y un $p=0,001<0,05$; por lo que en base a estos resultados se determina la existencia de una moderada y directa relación entre la variable gestión administrativa y clima organizacional.
3. Existe relación significativa entre la dimensión organización de la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho. Corroborado a través de la prueba Tau b de Kendall que permite observar un valor igual a 0,623 y un $p=0,000<0,05$; por lo que en base a estos resultados se determina la existencia de una buena y directa relación entre la variable organización y clima organizacional.
4. Existe relación significativa entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho, resultado que es comprobado con la prueba Tau b de Kendall en la que se muestra un valor igual a 0,381 y un $p=0,026<0,05$; por lo que en base a estos resultados se determina la existencia de una baja y directa relación entre la variable dirección y clima organizacional.

5. Existe relación significativa entre la dimensión control de la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho, que es comprobado a través de la prueba Tau b de Kendall que muestra un valor igual a 0,596 y un $p=0,000<0,05$; por lo que en base a estos resultados se determina la existencia de una buena y directa relación entre la variable control y clima organizacional.

RECOMENDACIONES

1. Al director y la plana directiva del Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho fortalecer mucho más la gestión administrativa y el clima organizacional con la finalidad de elevar la calidad educativa lograda hasta el momento.
2. A la dirección administrativa del Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho mejorar las dimensiones planificación, organización, dirección y control de la gestión administrativa buscando consolidarse como una institución líder en instituciones educativas de esta naturaleza.
3. A los docentes del Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho contribuir al fortalecimiento del clima organizacional a nivel institucional en concordancia con los principios de una buena convivencia buscando potenciar la calidad de la educación que se brinda a los estudiantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcóver de la Hera, C. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Madrid: McGraw-Hill. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=341>
- Correa, A., Álvarez, A. y Correa, S. (2014) La gestión educativa un nuevo paradigma. Medellín, Colombia: Fundación universitaria.
- Cejas, A. (2009) Gestión educativa. *Revista Integra Educativa* VI/Vol. II, N° 3. Recuperado de <https://www.iiicab.org.bo/revista-integra-educativ>
- Chiavenato, A. (2000) *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Mc Graw Hill.
- Hernández, K. (2012) *Propuesta de Guía de Administración Educativa del Ejercicio Jurídico de los estudiantes de Derecho de la Universidad de Cienfuegos*. Tesis de Maestría. Universidad Cienfuegos. Cuba
- Inciarte, Alicia, Marcano, Noraida, & Reyes, María Elena. (2006). Gestión académico-administrativa en la educación básica. *Revista Venezolana de Gerencia*, 11(34), 221-243. Recuperado en 23 de mayo de 2020, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842006000200005&lng=es&tlng=es.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (1994). *Administración una perspectiva global* (Décima ed.). México: Mc Graw Hill.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (1999). *Administración una perspectiva global* (Oncena ed.). México: Mc Graw Hill.
- Litwin, S. & Stinger, G. (1998). *Clima y comportamiento organizacional*. México: Fondo de cultura económica
- Morles, Víctor. (2002). Sobre la metodología como ciencia y el método científico: un espacio polémico. *Revista de Pedagogía*, 23(66), 121-146. Recuperado en 23 de mayo de 2020, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-97922002000100006&lng=es&tlng=es.
- Martínez, L. (2012) *Administración Educativa*. México: Editorial Tercer Milenio.
- Ministerio de Educación (2019) *Norma que regula los instrumentos de gestión de las instituciones educativas y programas de educación básica*. Lima Perú.
- Passailaigue, R. (2013) *Administración Educativa. Los procesos de gestión en la educación universitaria*.
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL - SPC*. Lima.

Pastor, A. (2018) Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, lima 2017. Tesis de grado. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima Perú.

Rodríguez, D. (1999). Diagnóstico Organizacional. Editorial Alfaomega. México. D.F.

UNESCO (2011) Manual de gestión para directores de instituciones educativas. Lima Perú.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho, 2020?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho? ¿Qué relación existe entre la dimensión organización de la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho? ¿Qué relación existe entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho? ¿Qué relación existe entre la dimensión control de la gestión administrativa y clima organizacional en el</p>	<p>Objetivo general Conocer la relación que existe entre la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho 2020.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho. Determinar la relación que existe entre la dimensión organización de la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho. Determinar la relación que existe entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho 2020.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación significativa entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho. Existe relación significativa entre la dimensión organización de la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho. Existe relación significativa entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho.</p>	<p>Variable 1: Gestión administrativa Dimensiones: Planificación Organización Dirección Control</p> <p>Variable 2: Clima organizacional</p> <p>Dimensiones: Estructura Relaciones Recompensa Identidad</p>	<p>Tipo: Descriptivo Diseño: Correlacional Población: 30 docentes del Colegio de Alto rendimiento de Ayacucho. Muestra: 30 docentes del Colegio de Alto rendimiento de Ayacucho. Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario</p>

<p>Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la dimensión control de la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho.</p>	<p>Existe relación significativa entre la dimensión control de la gestión administrativa y clima organizacional en el Colegio de Alto Rendimiento de Ayacucho.</p>		
---	--	--	--	--

ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA
Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación
Maestría en Gestión Educativa

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado docente, el presente instrumento es parte de una investigación sobre la gestión administrativa; por lo que solicitamos su colaboración respondiendo de manera sincera a los ítems formulados, puesto que la información es de carácter confidencial y de uso exclusivo para la investigación.

Instrucciones:

- Lea cuidadosamente los enunciados de las preguntas.
- No deje preguntas sin contestar.
- Marque con un aspa una sola respuesta.

Valoración:

Nunca	1
Casi nunca	2
Casi siempre	3
Siempre	4

N°	PLANIFICACIÓN	1	2	3	4
01	El director elabora el proyecto curricular Institucional (PCI) con la participación de los docentes				
02	El director elabora el Proyecto Educativo Institucional (PEI) con la participación de los docentes				
03	El director elabora el Plan de monitoreo con la participación de los docentes				
04	El director diseña los organigramas (estructural, nominal y funcional) de la Institución Educativa				
05	El director elabora la calendarización del año escolar de la Institución Educativa				
06	El director orienta a los docentes en la elaboración del Plan Curricular Anual				
07	El director elabora el Plan Anual de la mejora de los aprendizajes con la participación de los docentes				
08	El personal Directivo elabora proyectos de innovación educativa con la participación de los docentes				
09	El director desarrolla estrategias para la diversificación curricular en la Institución				
10	El director orienta a los docentes en la elaboración de sus sesiones de aprendizaje				
	ORGANIZACIÓN				
11	El director organiza jornadas de capacitación para los docentes de la Institución Educativa a su cargo				
12	El director organiza talleres para los docentes sobre elaboración de materiales educativos				
13	El director organiza talleres para los docentes sobre elaboración de proyectos de innovación pedagógica				

14	El director y los docentes difunden la misión y la visión de la Institución educativa, con el fin de trabajar de manera conjunta en beneficio de la Institución				
15	El director convoca, coordina y asesora a las reuniones de los docentes sobre la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes				
16	Percibe usted que los docentes y directivos respetan las normas en los procesos institucionales dentro de aula y fuera de ella				
17	El director participa de la organización del aula				
18	El director diseña los organigramas (estructural, nominal y funcional) de la Institución Educativa				
19	El director elabora el manual de organización y funciones (MOF) de la Institución Educativa con la participación de los docentes				
20	El director organiza a los docentes para la elaboración del Reglamento Interno de la Institución Educativa				
	DIRECCIÓN				
21	El director asesora a los docentes sobre su labor con los estudiantes				
22	El director orienta a los docentes en el manejo de diferentes estrategias en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje				
23	El director facilita, orienta a los docentes en la ejecución de los procesos de enseñanza aprendizaje				
24	El director ante los problemas que se presentan toma decisiones por consenso para solucionarlo				
25	El director monitorea a los docentes durante el proceso de desarrollo de enseñanza aprendizaje				
26	El director monitorea el aprendizaje de los estudiantes durante el proceso de desarrollo de enseñanza aprendizaje				
27	El director monitorea la ejecución de las diferentes actividades que se desarrollan en la Institución Educativa				
28	El director actúa en forma democrática con los docentes, estudiantes y padres de familia				
29	El director lidera la conducción de la Institución Educativa				
30	El director demuestra habilidades y capacidades en la conducción de la Institución Educativa				
	CONTROL				
31	Elabora el plan de supervisión con la participación del CONEI y el CONA.				
32	Comunica el cronograma de supervisión al personal a su cargo.				
33	Utiliza estrategias de supervisión al aplicar los instrumentos. Identifica los problemas que dificultan alcanzar los objetivos planificados.				
34	Evalúa logros y dificultades de las metas y objetivos del PAT.				
35	Propone alternativas de solución para viabilizar los obstáculos presentados valorando los beneficios y costos. Asesora la labor del trabajador administrativo y docente por lo menos una vez al año.				
36	Verifica la eficiencia y eficacia del proyecto identificando sus logros y debilidades.				
37	Elabora el plan de supervisión con la participación del CONEI y el CONA.				
38	Comunica el cronograma de supervisión al personal a su cargo.				

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA
Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación
Maestría en Gestión Educativa

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado (a) docente (a), el presente cuestionario tiene como objetivo conocer el perfil del Clima Organizacional que caracteriza a su institución. Está basado en **la percepción** que tienen los docentes sobre los diferentes aspectos vinculados a la institución escolar. Este cuestionario recoge valiosa información de la realidad, por lo tanto, se contesta en forma anónima para que sienta absoluta libertad de expresar sus percepciones personales.

Para responder cada pregunta elija uno de los cuatro grupos que aparecen y marque una **X** en el cuadro que Ud. Elija, teniendo en cuenta los cuatro valores:

4 .Muy de acuerdo 3. De acuerdo 2. En desacuerdo 1. Muy en desacuerdo

N°	DIMENSIONES E INDICADORES	1	2	3	4
	ESTRUCTURA				
1	Considero que es necesario el establecimiento de reglas				
2	Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas				
3	En esta institución existe orden				
4	Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas				
5	La normatividad vigente facilita mi desempeño				
6	Los procedimientos ayudan en la realización de mis tareas				
7	La cantidad de registros son necesarios para apoyar la realización de mis tareas				
8	Es importante la información plasmada y recabada en los registros para la Institución.				
9	La cantidad de trámites son necesarios para dar un servicio.				
10	Los ritmos de trabajo me parecen adecuados				
11	Puedo opinar para mejorar los procedimientos				
12	Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo				
13	La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo				
	RECOMPENSA				
14	La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional				
15	La institución me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades				
16	En general, mis alumnos aprovechan mis esfuerzos para que logren un buen desempeño académico.				
17	En general, mis alumnos reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas				
18	Mi jefe inmediato muestra interés en el resultado de mis tareas				
19	Mi jefe inmediato reconoce mi esfuerzo en la realización de mis tareas				
20	Mi jefe inmediato me motiva para realizar mis tarea				
21	Mi jefe inmediato utiliza su posición para darme oportunidades de trabajo estimulantes y satisfactorias				
	RELACIONES				
22	En esta institución trabajamos con espíritu de equipo				
23	En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo				
24	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito				

25	El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución.				
26	En esta institución se valora el trabajo y el esfuerzo				
27	Mi jefe inmediato tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos personas				
28	Mi jefe inmediato es claro en la asignación de las tareas				
29	Mi jefe inmediato brinda seguridad para que realice mis tareas				
30	Mi jefe inmediato brinda respaldo para apoyo en las actividades laborales.				
31	Mi jefe inmediato es imparcial al otorgar, o tratar a cada quien, en las mismas circunstancias de la misma manera				
32	Mi jefe inmediato brinda la oportunidad para exponer mis ideas u opiniones				
33	Mi jefe inmediato toma en cuenta las diferentes ideas de las personas				
34	Mi jefe inmediato reconoce los derechos, dignidad y decoro de los demás				
35	Mi jefe inmediato muestra agrado, afecto y respeto hacia los demás				
36	Mi jefe inmediato mantiene una comunicación abierta con todos en la Institución				
	IDENTIDAD				
37	Me siento parte importante de esta Institución				
38	Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo				
39	Considero importante mi trabajo en esta Institución				
40	Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la Institución				
41	Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta Institución				
42	Disfruto trabajar en esta institución				

Gracias por su colaboración

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,868	38

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	109,40	186,267	,527	,866
ITEM2	109,50	185,389	,543	,866
ITEM3	109,60	185,378	,534	,866
ITEM4	109,90	195,878	,449	,870
ITEM5	109,60	197,600	,134	,875
ITEM6	109,80	200,844	,015	,877
ITEM7	109,70	200,900	,012	,877
ITEM8	109,60	185,378	,534	,866
ITEM9	109,90	195,878	,449	,870
ITEM10	109,10	188,544	,535	,866
ITEM11	109,10	188,544	,535	,866
ITEM12	109,50	194,278	,569	,868
ITEM13	109,10	188,544	,535	,866
ITEM14	109,10	188,544	,535	,866
ITEM15	109,50	194,278	,569	,868
ITEM16	109,60	197,600	,134	,875
ITEM17	109,80	200,844	,015	,877
ITEM18	109,70	200,900	,012	,877
ITEM19	109,50	202,056	-,029	,878
ITEM20	109,50	194,278	,569	,868
ITEM21	109,40	186,267	,527	,866
ITEM22	109,50	185,389	,543	,866

ITEM23	109,60	185,378	,534	,866
ITEM24	109,90	195,878	,449	,870
ITEM25	109,60	197,600	,134	,875
ITEM26	109,10	188,544	,535	,866
ITEM27	109,50	194,278	,569	,868
ITEM28	109,10	188,544	,535	,866
ITEM29	109,10	188,544	,535	,866
ITEM30	109,50	194,278	,569	,868
ITEM31	109,10	188,544	,535	,866
ITEM32	109,50	194,278	,569	,868
ITEM33	109,10	188,544	,535	,866
ITEM34	109,10	188,544	,535	,866
ITEM35	109,50	194,278	,569	,868
ITEM36	109,60	197,600	,134	,875
ITEM37	109,80	200,844	,015	,877
ITEM38	109,50	185,389	,543	,866

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE CLIM ORGANIZACIONAL

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
,752	42

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	79,20	32,400	-,259	,748
ITEM2	78,90	32,322	-,203	,732
ITEM3	78,90	30,100	,146	,744
ITEM4	78,90	33,433	-,602	,737
ITEM5	78,90	33,433	-,602	,737
ITEM6	78,90	33,433	-,602	,747
ITEM7	79,10	30,989	,004	,736
ITEM8	78,90	27,211	,642	,722
ITEM9	78,80	29,067	,459	,735
ITEM10	78,80	29,067	,459	,735
ITEM11	79,10	31,211	,006	,751
ITEM12	79,10	31,211	,006	,721
ITEM13	78,90	31,433	-,056	,744
ITEM14	78,90	31,433	-,056	,754
ITEM15	78,90	31,433	-,056	,734
ITEM16	79,00	30,667	,085	,768
ITEM17	78,90	31,211	-,032	,758
ITEM18	78,90	31,433	-,056	,744
ITEM19	78,90	31,433	-,056	,754
ITEM20	78,90	31,433	-,056	,734
ITEM21	79,00	30,667	,085	,768
ITEM22	78,90	31,211	-,032	,758
ITEM23	79,00	30,444	,060	,743
ITEM24	79,00	30,444	,060	,763
ITEM25	79,10	29,878	,183	,751
ITEM26	78,90	31,433	-,056	,744
ITEM27	78,90	31,433	-,056	,754
ITEM28	78,90	31,433	-,056	,734
ITEM29	79,00	32,444	-,248	,710
ITEM30	78,80	29,733	,174	,722
ITEM31	78,90	31,433	-,056	,744
ITEM32	78,90	31,433	-,056	,754
ITEM33	78,90	31,433	-,056	,734
ITEM34	78,90	31,433	-,056	,734
ITEM35	79,00	30,667	,085	,768
ITEM36	78,90	31,211	-,032	,758
ITEM37	79,00	30,444	,060	,743
ITEM38	79,00	30,444	,060	,763

ITEM39	79,10	29,878	,183	,751
ITEM40	78,90	31,433	-,056	,744
ITEM41	78,90	31,433	-,056	,754
ITEM42	78,90	25,878	,889	,760



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR

AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO(A) EN EDUCACION, Mención en GESTIÓN EDUCACIONAL

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 000430-2022-UNSCH-EPG/D

Siendo las 6:00p.m del 17 de agosto de 2022 se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de tesis, presidido por el Dr. Oscar **GUTIERREZ HUAMANI** Director (e) de la Escuela de Posgrado, el Dr. Rolando Alfredo **QUISPE MORALES** Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación e integrado por los siguientes miembros: Dra. Olga **HURTADO AMBROSIO** y el Dra. Brunihlda Ailly **ACOSTA MELCHOR**; para la sustentación oral y pública de la tesis titulada: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL COLEGIO DE ALTO RENDIMIENTO DE AYACUCHO, 2020**. En la Ciudad de Ayacucho del año 2022 presentado por el Bach. Magno Wilfredo **RAMOS CERDA**.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar al Grado Académico de Maestro (a) en **EDUCACIÓN**, Mención en **GESTIÓN EDUCACIONAL**, Formuladas las preguntas, éstas fueron absueltas por el sustentante.

A continuación el Jurado Examinador y Calificador de tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: 17 (**DIECISIETE**), siendo la:

CALIFICACION *

Aprobado por unanimidad	<u>17</u>
Aprobado por Mayoría	—
Desaprobada por Unanimidad	—
Desaprobada por mayoría	—

(*) Marcar con un aspa

Luego, el Presidente del Jurado recomienda que la Facultad proponga se otorgue al Bach. Magno Wilfredo **RAMOS CERDA**, el Grado Académico de Maestro (a) en **EDUCACION**, Mención en **GESTIÓN EDUCACIONAL**. Siendo las ...7:30... hrs. Se levanta la sesión.

Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las...7:30 p.m.... hrs. Del 17 de agosto 2022.

.....
Dr. Oscar **GUTIERREZ HUAMANI**
Director (e) de la Escuela de Posgrado

.....
Dr. Rolando Alfredo **QUISPE MORALES**
Director de la Unidad de Posgrado – FCE

.....
Dra. Olga **HURTADO AMBROSIO**
Miembro

.....
Dra. Brunihlda Ailly **ACOSTA MELCHOR**
Miembro

.....
Dr. José **ALARCÓN GUERRERO**
Secretario Docente

OBSERVACIONES: indicar el jurado que no asistió

No asistió la Dra. Olga Hurtado Ambrosio
.....
.....

**UNSCH****ESCUELA DE
POSGRADO**

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 084-2023-UNSCH-EPG/EGAP

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado - UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución Directoral N° 198-2021-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNS CH, otorga lo siguiente:

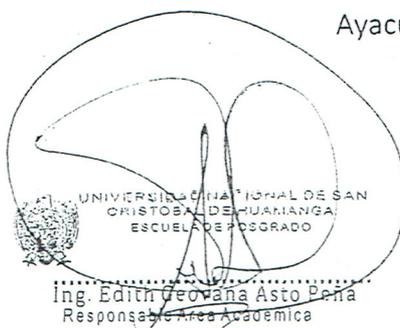
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR	Bach. MAGNO WILFREDO RAMOS CERDA
DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS	MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
GRADO ACADÉMICO QUE OTORGA	MAESTRO
DENOMINACIÓN DEL GRADO ACADÉMICO	MAESTRO EN EDUCACIÓN , MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
TÍTULO DE TESIS	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL COLEGIO DE ALTO RENDIMIENTO DE AYACUCHO, 2020
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD:	22% de similitud
N° DE TRABAJO	2048073545
FECHA	27-mar.-2023

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Ayacucho, 27 de marzo del 2023.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
Ing. Edith Geovana Asto Peña
Responsable Área Académica

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL COLEGIO DE ALTO RENDIMIENTO DE AYACUCHO, 2020

por Magno Wilfredo Ramos Cerda

Fecha de entrega: 27-mar-2023 09:38a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2048073545

Nombre del archivo: TESIS_MAGNO_WILFREDO_RAMOS_parafaseado.docx (274.74K)

Total de palabras: 16868

Total de caracteres: 95403

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL COLEGIO DE ALTO RENDIMIENTO DE AYACUCHO, 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

19%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1 Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga 13%
Trabajo del estudiante

2 repositorio.ucv.edu.pe 2%
Fuente de Internet

3 repositorio.unsch.edu.pe 2%
Fuente de Internet

4 hdl.handle.net 2%
Fuente de Internet

5 repositorio.une.edu.pe 1%
Fuente de Internet

6 Submitted to Universidad Cesar Vallejo <1%
Trabajo del estudiante

7 repositorio.unsa.edu.pe <1%
Fuente de Internet

8 documentop.com <1%
Fuente de Internet

9

repositorio.upao.edu.pe
Fuente de Internet

<1%

Excluir citas Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía Activo