

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN**  
Enrique Guzmán y Valle  
*Alma Máter del Magisterio Nacional*

**ESCUELA DE POSGRADO**



**Tesis**

**Gestión Administrativa y Clima Institucional en la Unidad de Gestión  
Educativa Local de Cañete, año 2018**

**Presentada por**

**Ydalia Lucia Ruiz Correa**

**Asesor**

**Dra. Rafaela Teodosia Huerta Camones**

**Para optar al Grado Académico de Maestro en Administración  
con mención en Gestión Pública**

**Líneas de investigación: Comportamiento Organizacional**

**Lima – Perú**

**2022**



ESCUELA DE POSGRADO WALTER PEÑALOZA RAMELLA  
DIRECCIÓN

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Ante el Jurado conformado por los docentes: Dra. Irma REYES BLÁCIDO, Dr. Cesar COBOS RUIZ, Dr. David Beto PALPA GALVÁN y Dra. Rafaela Teodosia HUERTA CAMONES;

De conformidad al Reglamento para Optar al **GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN**, aprobado mediante la Resolución N° 2690-2017-R-UNE del 31 de agosto del 2017.

De conformidad a la adecuación del Grado Académico de Magister por **Maestro**, aprobado mediante la Resolución N° 2262-2016-R-UNE del 23 de agosto del 2016.

La candidata al **GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN**, con mención en **GESTIÓN PÚBLICA**.

Doña **Ydalia Lucia RUIZ CORREA**, procedió a sustentar su trabajo de Investigación titulado: **GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CAÑETE, AÑO 2018**.

Luego de haber absuelto las preguntas que le fueron formuladas por los Miembros del Jurado, se dio por concluido el ACTO de Sustentación, realizándose la deliberación y calificación, resultando:

*Aprobada en unánime (17) Muy Buena*

Y para constancia se extiende la presente ACTA, en Lima al día uno del mes de abril del año dos mil veintidos.

*Irma Reyes Blácido*  
.....  
Dra. Irma REYES BLÁCIDO  
**Presidente del Jurado**

*Cesar Cobos Ruiz*  
.....  
Dr. Cesar COBOS RUIZ  
**Jurado**

*David Beto Palpa Galván*  
.....  
Dr. David Beto PALPA GALVÁN  
**Jurado**

*Rafaela Teodosia Huerta Camones*  
.....  
Dra. Rafaela Teodosia HUERTA CAMONES  
**Asesor**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN**

**Enrique Guzmán y Valle**

*Alma Máter del Magisterio Nacional*



**ESCUELA DE POSGRADO**

**Comisión Permanente de Grados**

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD**

**N° 0392 -2023-CPG-EP-UNE**

El presidente de la Comisión Permanente de Grados de la Escuela de Posgrado

**Hace Constar que:**

La tesis titulada: *Gestión administrativa y clima institucional en la unidad de Gestión Educativa local de Cañete, año 2018*, de **Ydalia Lucia RUIZ CORREA**, ha sido sometido, en su versión final, al software Turnitin y obtuvo un porcentaje del 20% de similitud con otras fuentes verificables, lo cual garantiza su originalidad e integridad académica. Asimismo; se comprobó la existencia de la constancia del corrector de estilo de acuerdo con las disposiciones vigentes.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

**Dra. Rafaela Teodosia HUERTA CAMONES**  
Asesor

DNI N° 07650762

La Molina, 19 de abril del 2023



**Dr. José Eusebio CAMPOS DÁVILA**  
Presidente

Comisión Permanente de Grados de EPG  
DNI N° 06272478

**Ydalia Lucia RUIZ CORREA**  
Autor

DNI N° 16121246

ALMA MÁTER DEL MAGISTERIO NACIONAL  
ESCUELA DE POSGRADO



Tesis

Gestión administrativa y clima institucional en la unidad de Gestión Educativa local  
de Cañete, año 2018

Presentada por

Ydalia Lucía RUIZ CORREA

Asesor

Rafaela Teodosia HUERTA CAMONES

Para optar al Grado Académico de Maestro en Administración

Resumen de coincidencias

20 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias	Porcentaje
1 repositorio uno.edu.pe Fuente de Internet	17 %
2 Entregado a Universidad Trabajo de estudiante	1 %
3 repositorio uno.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
4 docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
5 Entregado a Universidad Trabajo de estudiante	<1 %
6 www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
7 Entregado a Universidad Trabajo de estudiante	<1 %
8 repositorio nacional Fuente de Internet	<1 %
9 repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10 Entregado a Universidad Trabajo de estudiante	<1 %
11 repositorio.utel.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

  
Dra. Rafaela Teodosia HUERTA CAMONES

DNI N° 07650762

  
Dra. Josefina CAMPOS DÁVILA  
Presidente  
Comisión Permanente de Grados de EPG  
DNI N° 06272478

Dedicada a mi familia.

A Dios creador del universo, a mi familia  
que apoya mis sueños y metas, a la  
universidad que me formó.

**Reconocimientos**

A los maestros de la Universidad

Enrique Guzmán y Valle.

## Tabla de Contenidos

Carátula.....	i
Acta de Sustentación.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Reconocimientos .....	iv
Tabla de Contenidos .....	v
Lista de Tablas.....	ix
Lista de Figuras .....	x
Resumen .....	xi
Abstract.....	xii
Introducción.....	xiii
Capítulo I . Planteamiento del Problema .....	15
1.1.Determinación del Problema .....	15
1.2 Formulación del Problema.....	16
1.2.1 Problema General. ....	16
1.2.2 Problemas Específicos.....	17
1.3. Objetivos.....	17
1.3.1 Objetivo General.....	17
1.3.2 Objetivos Específicos. ....	17
1.4. Importancia y Alcance de la Investigación.....	18
1.4.1 Importancia.....	18
1.4.2 Alcances .....	19

1.5. Limitaciones de la investigación .....	20
Capítulo II Marco teórico .....	21
2.1. Antecedentes de la investigación.....	21
2.1.1. Antecedentes internacionales .....	21
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	23
2.2. Bases Teóricas .....	26
2.2.1. Gestión administrativa.....	26
2.2.1.1. Definición de gestión administrativa.....	26
2.2.1.2. Enfoques teóricos sobre gestión administrativa .....	27
2.2.1.3. Procesos de la gestión administrativa en el sector publico .....	28
2.2.1.5. Teoría sobre gestión administrativa sector publico .....	31
2.2.2. Clima institucional.....	32
2.2.2.2. Enfoques teóricos sobre clima institucional.....	32
2.2.2.3. Factores componentes del clima institucional.....	33
2.2.2.4. Características del clima institucional .....	34
2.2.2.5. Dimensiones del clima institucional.....	35
Capítulo III Hipótesis y Variables .....	39
3.1. Hipótesis .....	39
3.1.1. Hipótesis General. ....	39
3.1.2. Hipótesis Específicas.....	39
3.2. Variables y su Operacionalización .....	39



Capítulo IV Metodología.....	43
4.1. Enfoque de investigación.....	43
4.2. Tipo de investigación .....	43
4.2.1. Correlacional .....	43
4.3. Diseño de investigación.....	44
4.3.1. Descriptivo .....	44
4.4. Población y Muestra .....	45
4.4.1. Población .....	45
4.4.2. Muestra .....	45
4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información .....	45
4.5.1 Técnica.....	45
4.5.2 Instrumentos de investigación .....	46
4.6. Tratamiento Estadístico .....	46
Capítulo V. Resultados.....	47
5.1. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos .....	47
5.1.1. Validez de los Instrumentos. ....	47
5.1.2. Confiabilidad de los Instrumentos.....	49
5.2. Presentación y Análisis de los Resultados.....	50
5.2.1 Prueba de Hipótesis .....	58
5.3. Discusión .....	65
Conclusiones.....	68

Recomendaciones .....	69
Referencias .....	70
Apéndices .....	75

## Lista de Tablas

<b>Tabla 1</b> Operacionalización de la variable supervisora. ....	41
<b>Tabla 2</b> Operacionalización de la variable asociada. ....	42
<b>Tabla 3</b> Nivel de Validez de los Cuestionarios, Según el Tipo de Expertos. ....	48
<b>Tabla 4</b> Valores de los Valores de Validez. ....	48
<b>Tabla 5</b> Estadísticos de fiabilidad del instrumento “Percepción sobre la eficacia de la gestión administrativa”. ....	49
<b>Tabla 6</b> Nivel de Confiabilidad según el Alfa de Grobach. ....	48
<b>Tabla 7</b> Estadísticos de fiabilidad del instrumento cuestionario “Clima institucional”. ....	50
<b>Tabla 8</b> Percepción sobre la gestión administrativa. ....	50
<b>Tabla 9</b> Percepción sobre gestión de recursos. ....	51
<b>Tabla 10</b> Percepción sobre el liderazgo directivo. ....	52
<b>Tabla 11</b> Percepción sobre gestión de conflictos. ....	53
<b>Tabla 12</b> Percepción sobre el clima institucional. ....	54
<b>Tabla 13</b> Percepción sobre el entorno físico de trabajo. ....	55
<b>Tabla 14</b> Percepción sobre el sentido de pertenencia y espíritu de equipo. ....	56
<b>Tabla 15</b> Percepción sobre las relaciones convivenciales. ....	57
<b>Tabla 16</b> Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra. ....	59
<b>Tabla 17</b> Correlación entre la gestión administrativa y el clima institucional. ....	60
<b>Tabla 18</b> Correlación entre la gestión de recursos y el entorno físico de trabajo. ....	61
<b>Tabla 19</b> Correlación entre el liderazgo directivo y el sentido de pertenencia y espíritu de equipo. ....	63
<b>Tabla 20</b> Correlación entre la gestión de conflictos y el tipo de relaciones de convivencia. .....	64

## Lista de Figuras

<b>Figura 1</b> Percepción sobre la gestión administrativa.....	51
<b>Figura 2.</b> Percepción sobre gestión de recursos.....	52
<b>Figura 3</b> Percepción sobre el liderazgo directivo. ....	53
<b>Figura 4</b> Percepción sobre gestión de conflictos .....	54
<b>Figura 5</b> Percepción sobre el clima institucional.....	55
<b>Figura 6</b> Percepción sobre el entorno físico de trabajo .....	56
<b>Figura 8</b> Percepción sobre las relaciones convivenciales.....	58

## Resumen

El presente estudio de investigación realizado en la unidad de gestión educativa local de Cañete en el año 2018 tuvo presente en resolver la problemática ¿en qué medida se relaciona la gestión administrativa con el clima institucional de la UGEL Cañete? Por lo que se formuló el objetivo de determinar el nivel de relación existente entre la gestión administrativa y el clima institucional de la UGEL Cañete. Para el logro del propósito se siguió los procesos de la metodología cuantitativa, tipo transversal con diseño descriptivo correlacional en una muestra de 68 trabajadores de la UGEL Cañete. El resultado del estudio muestra que la gestión administrativa de la UGEL es percibida como regular a muy buena, al igual que el desarrollo del clima institucional. Concluyendo según resultados de  $r$  de Pearson (0,907) que existe una correlación positiva entre las variables, y de acuerdo al  $p$ -valor= 0,000 se aceptó la hipótesis de investigación por lo que se concluye que el clima institucional está determinado en un 82,2 % por la gestión administrativa en Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018.

**Palabras clave:** Gestión administrativa, Clima institucional, gestión de recursos, liderazgo.

## Abstract

The present research study carried out in the local educational management unit of Cañete in 2018 had in mind in solving the problem to what extent is administrative management related to the institutional climate of UGEL Cañete? Therefore, the objective of determining the level of relationship between administrative management and the institutional climate of UGEL Cañete was formulated. To achieve the purpose, the processes of the quantitative methodology were followed, a cross-sectional type with a correlational descriptive design in a sample of 68 workers from the UGEL Cañete. The result of the study shows that the administrative management of the UGEL is perceived as fair to very good, as is the development of the institutional climate. Concluding according to the results of Pearson's  $r$  (0.907) that there is a positive correlation between the variables, and according to the  $p$ -value = 0.000, the research hypothesis was accepted, which is why it is concluded that the institutional climate is determined by 82.2 % for administrative management in the Local Educational Management Unit of Cañete, during 2018.

**Keywords:** Administrative management, Institutional climate, resource management, leadership.

## Introducción

La gestión de los recursos educativos, las funciones de los actores educativos y su desempeño pedagógico, así como la atención diaria pertinente y oportuna de estos temas son requeridos por los sistemas educativos nacionales y regionales. Dado que en gran medida son los encargados de garantizar el buen funcionamiento del sistema educativo a nivel local, estas actividades tienen un impacto significativo en el desempeño de las personas que trabajan en la unidad de gestión educativa local.

La gestión administrativa que se realiza de acuerdo con las demandas educativas y sociales, particularmente en el área de liderazgo y manejo de conflictos para fortalecer la relación entre el personal directivo y docente de las instituciones educativas, refleja la atención y desarrollo del personal de la unidad de gestión educativa local de Cañete en esta situación. Por ello es por lo que en el presente trabajo se realizará el estudio sobre el desarrollo de la gestión administrativa y clima institucional de la UGEL Cañete.

El presente trabajo tiene la estructura acordada en los lineamientos establecidos por la Universidad de Educación Enrique Guzmán y Valle; como a continuación se detalla:

El capítulo I, corresponde a la “formulación de la problemática de investigación”, del cual se desprenden, el planteamiento del problema, formulación del problema, los objetivos, así como la justificación y alcances de la investigación.

En el apartado II, concerniente el marco teórico, se establecen los estudios anteriores de la investigación, los sustentos teóricos científicos de las variables de estudio, de igual manera se establecen las definiciones de términos básicos.

El campo III, sobre las hipótesis y variables, se plantean los supuestos de investigación, se han definido y operativizan las variables de investigación.

El capítulo IV, denominado “metodología de la investigación”, contiene el tipo y diseño de investigación, la población y muestra participante, técnicas de recolección de datos y procesamiento y, análisis de datos.

El apartado V, titulado resultados, se menciona la validación del instrumento realizada mediante el juicio de expertos y confiabilidad de los instrumentos a través del Alfa de Cronbach, se presentan también los resultados estadísticos y discusión de los resultados.

Posteriormente se construyen las conclusiones, recomendaciones, se enlistan las referencias bibliográficas y anexos que son parte de la presente investigación.

Esperando que la presente investigación puede ser considerado como un importante antecedente para el ámbito académico y comunidad de investigadores.



## **Capítulo I .**

### **Planteamiento del Problema**

#### **1.1. Determinación del Problema**

Debido a la evolución de la sociedad en el mundo de hoy, el Perú y su sistema educativo enfrentan desafíos en la actualidad. Si no estamos preparados u organizados para lo que viene, poco o nada podemos esperar en el futuro de esta juventud en términos de competitividad para resolver sus propios problemas y menos para contribuir a solucionar los graves problemas del país. El análisis del entorno social y su relación con la educación permitirá visualizar el papel de la educación y por ende su gestión, para adaptarse y hacer frente a estas situaciones cambiantes.

La gestión educativa es una función que busca crear y mantener procesos administrativos, pedagógicos e internos democráticos, equitativos y eficaces en el centro educativo para que los niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos crezcan como ciudadanos íntegros, responsables y eficaces que construyan la democracia y el desarrollo nacional integrando sus proyectos individuales a un proyecto grupal. Se requiere la participación de la comunidad organizada, los gobiernos locales, la comunidad educativa y las entidades del Estado para crear nuevas bases de cambio en la institución educativa. En la actualidad, los responsables de la gestión educativa deben dedicarse a hacer del cambio un anhelo compartido.

La coordinación de todas las actividades que permiten a una institución educativa cumplir su misión instructiva se conoce como gestión educativa. La atmósfera institucional del entorno escolar es un fenómeno igualmente duradero. En él influyen variables del sistema institucional y tendencias motivacionales que dan lugar a conductas con implicaciones para la organización

Es la atmósfera creada en un entorno de aprendizaje por las actividades que sus alumnos realizan a diario. Las actitudes, convicciones, motivos y valores que cada alumno, directivo, administrador, profesor y miembro del personal de la institución educativa posee y muestra en las interacciones interpersonales conforman el ambiente.

Para que la institución educativa funcione eficazmente y fomente una colaboración armoniosa, debe existir un clima institucional adecuado. El clima es un fenómeno que se encuentra en medio de los factores del sistema institucional y las tendencias motivacionales, y que da lugar a comportamientos que repercuten en la productividad, la satisfacción, la rotación, etc. de una organización. Se refiere a una percepción o respuesta común entre las personas ante una circunstancia. Como resultado, puede haber un ambiente de satisfacción, resistencia o participación, así como de salud.

Previo a lo mencionado en líneas anteriores, surge la preocupación sobre cómo se relaciona la gestión educativa con el clima institucional en la unidad de gestión educativa local para el año 2018.

## **1.2 Formulación del Problema**

### ***1.2.1 Problema General.***

¿En qué medida la gestión administrativa se relaciona con el clima institucional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018?

### ***1.2.2 Problemas Específicos.***

- ¿En qué medida la gestión de recursos se relaciona con el entorno físico de trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018?
- ¿En qué medida el liderazgo directivo se relaciona con sentido de pertenencia y espíritu de equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018?
- ¿En qué medida la gestión de conflictos se relaciona con el tipo de relaciones de convivencia en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018?
- 

## **1.3. Objetivos**

### ***1.3.1 Objetivo General.***

Determinar el grado de relación existente entre la gestión administrativa y el clima institucional en Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018.

### ***1.3.2 Objetivos Específicos.***

- Establecer cuanto se relaciona la gestión de recursos con el entorno físico de trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018.
- Establecer cuanto se relaciona el liderazgo directivo con el sentido de pertenencia y espíritu de equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018.

- Establecer cuanto se relaciona la gestión de conflictos con el tipo de relaciones de convivencia en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018.

#### **1.4. Importancia y Alcance de la Investigación**

##### ***1.4.1 Importancia***

El presente estudio de investigación es importante porque de acuerdo con el contexto educativo y el desarrollo de las clases en los espacios urbanos y rurales, se observa una pequeña inconsistencia en el proceso de la gestión que realiza la UGEL Cañete hacia los directores en el grado de participación y relación interpersonal dentro de la jurisdicción de la UGEL. Asumiéndose en cierta forma de manera circunstancial demandando mayor atención del proceso administrativo y la gestión de los recursos para promover un mejor clima institucional

Este trabajo, desde el aspecto teórico busca en primer término hacer una reflexión sobre los aportes teóricos de las fuentes consultadas contrastando los resultados, además tiene la importancia pues contribuye en el fortalecimiento del estudio de la gestión de los directores de las área de trabajo en las UGEL en el desarrollo de las competencias relacionadas al campo de la acción directiva y administración de los recursos, por ello se aporta conocimientos a los modelos existentes, nuevos conceptos y estrategias para la atención de la gestión educativa en miras a lograr una mejor relación del clima institucional en el proceso educativo. Por tal, es que se espera desde este aspecto que pueda servir de referente a otros trabajos cuyas dimensiones sean similares.

Desde la perspectiva práctica el presente trabajo conforme a los objetivos planteados busca hallar alternativas de solución a los problemas que subyacen en los referentes al desarrollo del proceso de gestión administrativa por parte de los directivos de las áreas de la UGEL y la atención que realizan para generar una mayor participación e

interacción de los actores educativos en el proceso de mejora de la educación. Por ello, es que se plantean alternativas para que la gestión educativa del director sea desarrollada de manera oportuna ante las distintas etapas de la educación considerando las realidades urbanas y rurales.

En el campo metodológico, el presente trabajo aporta a la comunidad investigadora, debido que para poder llegar al logro de los objetivos y corroborar las hipótesis se empleó el uso de instrumentos debidamente validados que permitieron medir la relación de las variables ajustados a las características del contexto y de la población de estudio, por lo que ha de servir de ayuda a otras investigaciones que tengan en similitud las variables o a la población.

Por lo tanto, su relevancia social se concretiza al fortalecer la gestión educativa y de convivencia de la institución así como el beneficio propio, pues de ello se generará la elaboración de estrategias y de un plan de acción sobre la gestión de fomentar participación de las instituciones y organismos públicos de la provincia; a los docentes, padres de familia y demás ciudadanos relacionados con la institución para que reflexionen sobre su participación y tomar conciencia de la importancia de apoyar en los roles correspondientes con la finalidad de mejorar el proceso educativo para beneficio común.

#### ***1.4.2 Alcances***

Considerando nuestra problemática y los objetivos a lograr, el presente estudio tiene un alcance o nivel de investigación (Arias F., 2016) correlacional, con el cual se pretendió establecer las relaciones o asociaciones de las variables de estudio, así pues, si la variable de supervisión “Gestión administrativa” tiende a presentar altos índices valorativos, entonces la variable de asociación “clima institucional” también presentará ese fenómeno. Así mismo pretende evaluar el comportamiento de ambas variables en función a la información previamente planteada.

### **1.5. Limitaciones de la investigación**

En el presente trabajo de investigación las limitaciones de ellas están referenciadas con aquellos factores que de una u otra manera hicieron dificultoso el adecuado desarrollo de la investigación, entre los cuales se tuvo:

En lo operacional, se encontró en algunos docentes y trabajadores de la UGEL un poco de resistencia para que proporcionen sus opiniones mediante el cuestionario aplicado con la finalidad de recoger los datos pertinentes para los resultados de la investigación.

De igual forma se tuvo la dificultad de poder acceder en un primer momento a los directivos y trabajadores de las áreas de la UGEL de la provincia comprendidos en la muestra para la aplicación del instrumento de recojo de información debido a su carga y jornada laboral.

Existencia de muy poca información secundaria sobre investigaciones concernientes a nuestras variables de estudio dentro de la jurisdicción de Cañete.

## **Capítulo II**

### **Marco teórico**

#### **2.1. Antecedentes de la investigación**

##### ***2.1.1. Antecedentes internacionales***

Lara (2021) desarrolló una investigación la cual tuvo como fin “Diseñar un modelo de gestión administrativa para la Asociación de Productores Artesanales La Victoria del cantón Pujilí. La metodología se enmarca en un enfoque cuantitativo, a través de la aplicación del método deductivo, el tipo de investigación fue descriptiva-explicativa, la población estudiada estuvo constituida por los miembros de la Asociación de Productores Artesanales La Victoria del cantón Pujilí, de quienes se extrajo una muestra representativa de 97 artesanos, a quienes se les aplicó una encuesta tipo escala de Likert, y una entrevista semi estructurada. Esto permitió obtener resultados que se triangularon para realizar una propuesta del Modelo de Gestión Administrativa MOGANA, con los componentes viables que permitan la visibilidad y la comercialización en la asociación, incorporando elementos acordes a los tiempos actuales.”

Lino y Luján (2022) en su investigación planteó como objetivo “diseñar un sistema de control para mejorar la gestión administrativa de instituciones educativas de Salinas, esta investigación responde al diseño no experimental y transversal, se utilizaron herramientas como la encuesta y cuestionario, la población fue de 131 individuos entre directivos y

docentes de instituciones educativas públicas. Concluyendo que el sistema de control presenta falencias en el desarrollo de la gestión administrativa, así lo reporta el 62,60% de los informantes, el sistema está considerado bajo en promedio de su operatividad, debido a la incorrecta valoración de la información. Se propone el diseño de un software de administración educativa para mejorar las labores administrativas de las instituciones educativas de Salinas-Ecuador.”

Vargas (2022) en su tesis planteo como objetivo “determinar el impacto de la gestión financiera y administrativa en la evolución de las microempresas, para esto se evaluaron 40 microempresas de la ciudad de Guayaquil, mediante el método de investigación mixta, utilizando una encuesta estructurada con variables de tipo ordinal, obteniendo un resultado del 79% de fiabilidad. Los resultados obtenidos revelaron que: 1) el 61,9% de los encuestados, están totalmente de acuerdo con que el impacto de la gestión financiera y administrativa se relacionan altamente con la evolución de la microempresa; 2) la gestión financiera debe considerar los procesos contables y las actividades de control dentro de sus operaciones; 3) la gestión administrativa debe estar enfocada a la implementación tecnológica, y el constante monitoreo del ambiente de control en relación con la alta gerencia y el personal; y, 4) el crecimiento o evolución dependerá de la toma de decisiones correctas y oportunas, y la evaluación constante de la eficiencia y eficacia.”

Huaita y Luza (2018) desarrollo una investigación tuvo el fin “determinarla influencia del clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel secundaria de Barrios Altos-Lima. La investigación fue de tipo básica, explicativa y descriptiva. El muestreo fue probabilístico, siendo el tamaño de muestra 103 docentes de instituciones educativas públicas del distrito de Barrios Altos. El nivel de predicción de las variables clima laboral y satisfacción laboral juntas sobre el desempeño docente es a un nivel estadístico significativo ( $\chi^2=115,746$ ;  $gl=16$ ;  $p=0.000$ );



además, el valor  $R^2$  de Nagelkerke obtenido indica que el modelo propuesto explica el 86,6% de la variable dependiente (0.866). De acuerdo a estos resultados, se concluye que el clima laboral y la satisfacción laboral influyen significativamente en el desempeño de los docentes del nivel secundario de Barrios Altos-Lima, año 2017.”

Barco (2019) en su tesis desarrollada planteo como fin “Evaluar la relación que existe entre el clima organizacional de una institución pública con la calidad del servicio que ofrece a la ciudadanía, motivo por el cual se realizó una investigación de tipo descriptiva – correlacional, utilizando un enfoque cuantitativo que permitió utilizar como técnica la encuesta, a una población de 498 funcionarios y 675 usuarios, recopilando una muestra de 218 funcionarios y 246 usuarios encuestados, obteniendo como resultado final que existe una alta relación entre el clima organizacional y la calidad de servicio.”

### ***2.1.2. Antecedentes nacionales***

Sánchez (2017) en su investigación desarrollada tuvo como objetivo “Determinar en qué medida una gestión administrativa influye en la fidelización del cliente en la Oficina principal del Banco de la Nación en el período 2015. Asimismo, el estudio ha empleado el método cuantitativo, no exploratorio transversal. Se contó con la participación colaborativa de 384 usuarios del Banco de la Nación, sede Oficina Principal, entidad que apoyó su realización, a fin de apreciar si la gestión administrativa que se viene ejecutando logra como resultado la fidelización del cliente, obteniéndose que el 44,5% emplea los servicios del banco por más de 5 años, siendo consecuentes por su modernidad 45,6%. Es de hacer notar que el 56,8% estima que la organización puede ser mejor. Lo que se concluye que las estrategias de calidad del servicio de atención; la capacitación del personal; y, la atención personalizada conlleva al logro de la fidelización del cliente. En consecuencia, la gestión administrativa de la oficina principal del Banco de la Nación debe tenerlas en cuenta para el logro de la fidelización de los clientes.”

Torres (2021) en su tesis tuvo como objetivo “analizar la gestión administrativa de la empresa Ingenieros y Soluciones S. R. L., Chiclayo 2019, empleando una metodología de investigación de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, con una población de 11 colaboradores, obteniendo como resultados que el 54,5% siempre tiene definida la misión y visión, el 45,5% manifestaron que casi siempre las tareas son distribuidas de forma equitativa entre los miembros de la empresa, el 54,5% indicaron que casi siempre la empresa mantiene una comunicación asertiva entre todos sus integrantes, y el 63,6% indicaron casi nunca la empresa realiza controles previos antes de ejecutar alguna labor asignada. Con ello se concluyó que el análisis de la gestión administrativa de la empresa es favorable en el proceso de planeación y organización, mientras que en el proceso de dirección es parcialmente favorable, sin embargo, en el proceso de control es desfavorable.”

Saavedra (2019) desarrollo una investigación que tuvo como fin “determinar la relación que existe entre la gestión administrativa institucional y la calidad del servicio que brinda la Oficina de Administración de la Universidad Nacional Federico Villarreal; la población estuvo constituida por 33 trabajadores de la Oficina de Administración de la Universidad Nacional Federico Villarreal, la muestra por ser una cantidad mínima fue el 100% de la población, en los cuales se ha empleado las variables: gestión administrativa y calidad del servicio. El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó el diseño no experimental de nivel correlacional, como instrumento se usó el cuestionario con escala de Likert. A través de los resultados obtenidos se observó que la gestión administrativa es percibida por la muestra en un 42.42% como regular, en un 30.30% como deficiente y por último en un 27.27% como eficiente, también se evidencia que la calidad de servicio, es percibida por el 42.42% como mala, por el 36.36% como regular y por ultimo hay un grupo del 21.21% que considera

que hay una buena calidad del servicio. Se concluyó que existe una relación significativa entre la gestión administrativa institucional y la calidad del servicio, según la prueba estadística de la Rho de Spearman se puede observar que existe una asociación significativa entre las variables de estudio relacionadas con un coeficiente de correlación del 0.721 y un significancia bilateral del 0.001 menor al margen de error establecido, condiciones que permiten aprobar la hipótesis alterna y rechazar su nula.”

García (2021) desarrolló una pesquisa que tuvo como fin “proponer estrategias para mejorar el clima organizacional en la institución, para lo cual se hizo uso de un enfoque cuantitativo, como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta. El instrumento fue aplicado a 110 colaboradores de la institución, 38 docentes, 38 administrativos y 34 militares, donde se obtuvo como resultados más resaltantes que la variable Clima organizacional se encuentra en un nivel medio, siendo su dimensión con mayor promedio Involucramiento Laboral, lo que indica que en general parte de los trabajadores no se sienten comprometidos e identificados con la institución educativa. Por otro lado, la dimensión que obtuvo menor promedio fue Condiciones Laborales, con esto se puede asumir que no se les está permitiendo realizar su trabajo óptimamente. Se concluyó en los resultados de las cinco dimensiones en estudio, que se debe implementar estrategias que se establecerán en la propuesta de investigación para mejorar el clima organizacional.”

Mendoza y Mosquera (2020) desarrollo una investigación planteo como fin “determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Caja Cuzco de la ciudad de Huancayo frente a este tiempo de covid-19 – 2020. Este estudio tiene un enfoque cuantitativo, el instrumento utilizado es la encuesta de clima organizacional y desempeño laboral con un total de 21 preguntas, la población estuvo conformada por 13 colaboradores de la empresa. Concluimos que a pesar del

contexto vivido por el covid-19, el clima organizacional bien moderado y trabajado tendrá un mejor desempeño laboral por parte de los colaboradores.”

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Gestión administrativa**

#### **2.2.1.1. Definición de gestión administrativa**

La gestión administrativa esta definida como las acciones organizadas por acciones para lograr una meta u objetivo planificado, el cual sirve de soporte para lograr el desarrollo institucional, a través de esta acción se logra ver las necesidades de la organización.

Falconi et al. (2019) Con el fin de administrar mejor los activos de la empresa y alcanzar las metas y objetivos definidos por el área rectora de la empresa, la gestión administrativa indica un alto nivel de demanda para el desarrollo de funciones como planificación, organización, coordinación, dirección y control de la organización. (p.159)

También puede ser entendido como una acción cuyo fin es mejorar la gestión desarrollada, está conformada por una serie de procesos organizados que ayuda al logro de los objetivos Morales (2017) manifestó que La administración administrativa es el proceso utilizado para lograr los objetivos establecidos por la empresa con el objetivo principal de tener una organización y planificación efectivas para producir resultados positivos dentro de la empresa.

Es por ello que Reyes (1978) manifestó que Reyes (1978) El conjunto sistematizado de reglas para lograr la mayor eficiencia posible en las formas de organizar y administrar un sistema social se conoce como gestión administrativa. Esta técnica tiene como objetivo lograr resultados en la coordinación de los elementos e individuos que conforman una organización pública o privada (p.26-27) una forma de lograr el éxito es

desarrollar una buena gestión administrativa, el cual requiere mantener una mejora permanente.

Es por ello que Inciarte et al. (2006) indicó que Con el fin de orientar, equilibrar y posibilitar el desarrollo curricular a través de la realización de acciones dentro de ciertas normas, valores y procedimientos, la gestión administrativa se entiende como un sistema abierto, flexible, dinámico y continuo compuesto por procesos, componentes, subcomponentes y principios de gestión. (p.230) desarrollar una buena gestión es actuar con disciplina, desarrollando acciones que respondan a las necesidades de la organización, para ello es importante el rol que puedan desarrollar los directivos dentro de la organización.

Sin embargo para Villalobos (2017) La administración coordinaría los esfuerzos de un grupo de empleados de la organización para lograr y llevar a cabo los planes que integran y coordinan las actividades. También se formulará los planes para contratar, capacitar y motivar al personal. (p.39) Esto se basa en que una gestión apropiada comparte entre los colaboradores el logro y fortalece el trabajo en equipo, fortaleciendo con ello el compromiso y la pertenencia de un proyecto que se desarrolla donde todos tiene un fin común.

#### **2.2.1.2. Enfoques teóricos sobre gestión administrativa**

Existen diversos enfoque de teorías que respaldan la gestión administrativa, es por ello que para Romaní y Saénz (2014) La filosofía humanista de la administración se basa en la idea de que los empleados son seres sociales cuyas respuestas a su trabajo dependen del grupo al que pertenecen, independientemente del trato que reciban, lo que también podría tener un impacto en su desempeño. (p.45) , es por ello que el colaborador dentro de la gestión administrativa debe ser tratado como un ser importante para el logro de los

objetivos manejando la empatía en muchos casos solo así desde ese enfoque se podrá desarrollar la gestión administrativa.

Para Martínez (2013) Basado en la idea de que la motivación aumenta la productividad de una empresa, el enfoque de comportamiento de gestión examina a las personas y su comportamiento de forma individual. También tiene en cuenta las relaciones en el entorno organizacional como un factor relevante para administrar las organizaciones de manera efectiva y productiva. El enfoque de comportamiento gerencial analiza a las personas y su comportamiento individualmente basado en la motivación mejora la productividad de la empresa, también considera las relaciones en el ámbito organizacional como el factor relevante para gestionar las organizaciones con eficiencia y productividad adecuada. (p.1)

Agüero (2007): El enfoque de gestión tradicional permite lo siguiente: conocimiento de los tiempos y movimientos requeridos para cada actividad; conocimiento de los talentos humanos requeridos para cada tarea; y regular los salarios de acuerdo con la productividad. El enfoque clásico de la gestión permite conocer los tiempos y movimientos requeridos para cada tarea, conocer las habilidades humanas requeridas para cada tarea y establecer salarios según la producción.

Solano y Yachi (2016) según lo manifestado por ellos, la teoría estructuralista nos enseña que un administrador debe pensar ampliamente, tener una visión amplia y ampliar sus horizontes, además de establecer las condiciones para el cambio y la transformación (incluso si la organización a su cargo ya es excelente).

### **2.2.1.3. Procesos de la gestión administrativa en el sector público**

García y García (2011): “El ciclo de gestión se basa en cinco pilares: 1) planificación para resultados, 2) presupuesto por resultados (PpR), 3) gestión financiera,

auditoría y adquisiciones, 4) gestión de programas y proyectos y 5) monitoreo y evaluación” (p.25)

Da-Fonseca et al. (2014): “Planificación Estratégica permite inferir que cualquier procedimiento que cumpla con los pasos planeación, diagnóstico y formulación estratégica es útil en la concepción de un modelo de gestión para cualquier contexto.” (p.110)

Paliza (2022): “Presupuesto por resultados (PpR), definida como una estrategia de gestión pública que vincula la asignación de recursos públicos a productos y resultados medibles a favor de la población, y que mejora la eficiencia y la eficacia del gasto público.” (p.31)

Pasquetti y Salas (2016): “El sistema de monitoreo y evaluación contribuye a la toma de decisiones basada en evidencia y bien fundamentada, y resulta esencial en el proceso de modernización del Estado y la gestión y función pública, ya que permite invertir los siempre escasos recursos fiscales de manera eficiente, eficaz y transparente, con una adecuada rendición de cuentas a la ciudadanía.” (p.7)

#### **2.2.1.4. Dimensiones de la gestión administrativa**

##### **- Gestión de recursos**

Project Management Institute (1996): “La Gestión de los Recursos incluye los procesos para identificar, adquirir y gestionar los recursos necesarios para la conclusión exitosa del proyecto. Estos procesos ayudan a garantizar que los recursos adecuados estarán disponibles para el director del proyecto y el equipo del proyecto en el momento y lugar adecuados.” (p.307)

Asturias Corporación Universitaria (2018): “Los recursos del proyecto incluyen miembros del equipo como instalaciones, resultando imprescindible tener en cuenta la disponibilidad de los mismos puesto que los recursos suelen ser escasos en las organizaciones.” (p.10)

Terrazas (2009): “La Gestión Financiera es la actividad que se realiza en una organización y que se encarga de planificar, organizar, dirigir, controlar, monitorear y coordinar todo el manejo de los recursos financieros con el fin de generar mayores beneficios y/o resultados.” (p.57)

Celis (2006): “La gestión de recursos humanos debe tomar en cuenta las funciones principales de la gestión; Planificación, reclutamiento y selección de personal; Desarrollo de recursos humanos; Remuneración e incentivos; Seguridad e higiene; Relaciones con los empleados y relaciones laborales; Investigación de recursos humanos.” (p.25)

Oficina Internacional del Trabajo (2016): “La Gestión de Recursos Humanos (GRH) es el proceso estratégico de contratación, capacitación, acompañamiento profesional, motivación y recompensa del personal. Debe estar en consonancia con los objetivos de su empresa.” (p.21)

#### - **Liderazgo directivo**

Anderson (2010): “La presencia de un líder es crítica no solamente para iniciar y estimular un cambio en el sistema, sino también para sostener el cambio y sus efectos sobre el comportamiento y resultados del mismo.” (p.36)

Organización de Estados Iberoamericanos (2019): “El liderazgo refiere a un conjunto de actitudes, conocimientos, habilidades y competencias que les permiten cumplir a los agentes encargados de la dirección de los centros escolares con sus responsabilidades, resolver conflictos y desarrollar innovaciones para la mejora.” (p.14)

Macbeath et al. (2009): “El liderazgo para el aprendizaje implica en la práctica, al menos, cinco principios: centrarse en el aprendizaje como actividad, crear condiciones favorables para el aprendizaje, promover un diálogo sobre el liderazgo y el aprendizaje, compartir el liderazgo, una responsabilización común por los resultados.” (p. 225 – 235)



Astete (2018): “Estilo de liderazgo directivo se constituye en uno de los pilares fundamentales para la buena marcha institucional ya que permite actuar de manera eficaz en situaciones adecuadas o desfavorables. Propiciando el dialogo conciliado” (p.37)

- **Gestión de conflictos**

Fuquen (2003): “Las formas alternativas corresponden a mecanismos no formales y solidarios que brindan un elemento fundamental en la humanización del conflicto, con la presencia de una tercera persona que actúa como facilitadora especialista en resolución o prevención del conflicto.” (p.274)

Organización Internacional del Trabajo (2013): “La gestión del conflicto a nivel empresarial requiere tener en cuenta tres asuntos interrelacionados, tal como se presentan a continuación: La creación de un entorno favorable, prevención de conflictos, y resolución de conflictos.” (p.183)

León (2015): “La negociación se trata de otra forma de resolver conflictos a nivel interno de una empresa como externo en las relaciones comerciales y/o mercantiles de esta con otras empresas” (p. 46)

Hernández (2012): “La mediación debe considerar la predisposición entre las partes, los desequilibrios de poder entre ellas, el tiempo, espacio y métodos que faciliten el entendimiento, así como evitar que las tensiones se intensifiquen a raíz del contacto entre las partes.” (p.74)

**2.2.1.5. Teoría sobre gestión administrativa sector publico**

Marco (2016): “La administración como una disciplina tecnológica, para gestionar la organización, para determinar sus objetivos y diseñar las estrategias y los planes para alcanzarlos, para organizar el trabajo y para dirigir a las personas buscando potenciar el capital humano de la organización. Finalmente, debe atenderse a las aptitudes y a las

competencias actitudinales necesarias en la figura del administrador profesional para llevar a cabo tales funciones.” (p.6)

## **2.2.2. *Clima institucional***

### **2.2.2.1. Definición de clima institucional**

Aguirre (2022): “El clima institucional es el reflejo del trabajo en equipo y el desarrollo de un conjunto de habilidades interpersonales, intrapersonales y emocionales que contribuye en el logro de los planes u objetivos planteados en la organización.” (p.1287)

Calcina (2014): “El clima organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas.” (p.23)

Autoridad Nacional del Servicio Civil (2017): “Clima organizacional está orientado a mantener o mejorar la percepción colectiva de satisfacción de los servidores civiles sobre el ambiente de trabajo, comprendiendo el compromiso de la alta dirección para el desarrollo de este proceso, la medición y análisis del clima y el desarrollo de planes de acción de mejora del proceso.” (p.1)

Chiavenato (2011): “El clima organizacional consiste en la cualidad o propiedad del ambiente de la organización que pueden ser percibidas o experimentadas por los miembros de la organización, y que tienen influencia en sus comportamientos.” (p.50)

### **2.2.2.2. Enfoques teóricos sobre clima institucional**

González et al. (2018): “El enfoque estructural basa el clima organizacional como una manifestación objetiva de la estructura de la organización; es decir, se forma porque

los miembros de la compañía están expuestos a las características estructurales comunes de cualquier organización.” (p.6)

Pérez y Rivera (2015): “El enfoque cultural del clima organizacional se crea por un grupo de individuos que actúan recíprocamente y comparten una estructura común, abstracta (cultura de la organización).” (p.14)

González et al. (2018): “Enfoque interactivo representa la interacción que tiene el ser humano o individuo como tal al responder a una situación en particular, aporta el acuerdo compartido que es la base del clima organizacional.” (p.6)

Segredo et al. (2015): “Los estudios de clima organizacional con enfoque sistémico constituyen una importante herramienta diagnóstica que permite de forma rápida y oportuna identificar las necesidades en relación con el futuro deseado dentro de la organización a la luz del desarrollo social.” (p.125)

Acosta y Venegas (2010): “Enfoque subjetivo o perceptual. El clima es un proceso psicológico que describe las condiciones de la organización. Son las características de los individuos las que determinan las percepciones del clima.” (p.164)

### **2.2.2.3. Factores componentes del clima institucional**

Litwin y Stringer (1968): “Existen nueve factores que conforman el clima organizacional: Estructura, conflicto, responsabilidad, desafío, recompensa, relaciones, cooperación, estándares e identidad.”

Naranjo (2017): “En una relación laboral es importante el concepto de recompensa, el cual es sencillamente lo que se recibe a cambio ante un buen resultado y nuestro trabajo, teniendo siempre en cuenta que el ser humano busca el reconocimiento adicional, sentirse aceptado y exaltado por el resto de la sociedad como factor motivacional.” (p.17)

Bastidas (2018): “Es necesario la estructura organizacional ya que se enfoca en sus necesidades dependiendo del tamaño, la edad de la organización, el entorno y la dinámica que maneje para que pueda responder a sus metas y resultados.” (p.21)

Javier et al. (2009): “La función social, el compromiso y la responsabilidad de una organización, vista como un sistema animado, es sobrevivir para satisfacer los deseos y necesidades demandadas por la sociedad, considerando los insumos que le proporciona la naturaleza.” (p.47)

#### **2.2.2.4. Características del clima institucional**

Bravo (2013): “Las características del clima organizacional son las siguientes: 1. Describen a la empresa 2. La distinguen de otras. 3. Es relativamente duradero en el transcurso del tiempo. 4. Tiene influencia sobre las personas dentro de él y se dirige a ellas.” (p.101)

Tagiuri (1968): “Las características del clima organizacional consisten en que es como la personalidad, molecular y sintético, es una configuración particular de variables institucionales, sus elementos pueden variar, aunque el clima puede mantenerse, si bien el clima es continuo, puede variar por alguna intervención, etc.” (p. 24 – 25)

Gonçalves (1997): “Las características son las siguientes: el clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo, el clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral, el clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual, estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores.” (p.1)

Valdés (2010): “La situación psicológica de cada trabajador, grupo u organización en general y otros aspectos como los valores, normas y las actitudes, vistos a través de las percepciones caracterizan el clima organizacional.”

### **2.2.2.5. Dimensiones del clima institucional**

#### **- Entorno físico de trabajo**

Villafuerte et al. (2019): “El ambiente de trabajo físico incluye la salud y seguridad general del empleado, el lugar de trabajo identificable, las causas de los accidentes y las enfermedades, para lo cual es importante contar con datos de las condiciones de salud del personal.” (p.156)

Organización Mundial de la Salud (2010): “El ambiente físico de trabajo se refiere a la estructura, aire, maquinaria, mobiliario, productos, químicos, materiales y procesos de producción en el trabajo. Estos factores pueden afectar la seguridad y salud física de los trabajadores, así como su salud mental y bienestar.” (p.9)

Ruíz (2009): “Apreciación que se tiene respecto a las condiciones físicas y elementos materiales adecuados que ofrece la organización y que se constituyen como facilitadores para la realización del trabajo diario.”

Apuy (2008): “Las condiciones físicas de la infraestructura, debe reunir un contexto favorable, también existen otros elementos del entorno físico que pueden interfieren en la capacidad de atención de las personas como la intensidad de la luz, el ruido, la temperatura, e higiene y apariencia del lugar. (p.44)

#### **- Sentido de pertenencia y espíritu de equipo**

Mercedes (2014): “El sentido de pertenencia es un sentimiento de identificación de un individuo con un grupo o con un lugar determinado. A partir de él emergen lazos afectivos que generan en la persona actitudes positivas hacia el grupo y el lugar.” (p.9)

Rivas (2010): “Trabajar en equipo implica compromiso, no es sólo la estrategia, también es necesario que exista liderazgo, armonía, responsabilidad, creatividad, voluntad, organización y cooperación entre cada uno de los miembros.” (p.7)

Muñoz (2014): “Sentido de pertenencia es la clave fundamental para que una empresa pueda sobresalir, ya que los colaboradores son los que hacen la diferencia ante la competencia, son ellos los que hablan bien o mal de la empresa, y los que ayudan a alcanzar las metas de la organización.” (P.25)

López (2017): “El Sentido de Pertenencia (SP) aparece como uno de los principales resultados favorables de la sincronía entre las estrategias y objetivos de la empresa y su asimilación por los miembros de la organización.” (p.15)

- **Relaciones de convivencia**

Giraldo (2014): “La convivencia es un tema que debe ser tratado en las organizaciones, puede tomarse como base para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales; que pueden verse afectadas si la comunicación entre compañeros, trabajo en equipo, compromiso laboral y problemas intrafamiliares están siendo percibidos negativamente.” (p.27)

Gil (2015): “La Convivencia laboral tiene por objeto contribuir a la optimización de la competitividad de la empresa, construyendo mecanismos alternativos para la solución de situaciones causadas por conductas de acoso laboral de los trabajadores.” (p.22)

Comité de Convivencia Laboral (2014): “La convivencia laboral se rige por los siguientes principios y deberes éticos: Autonomía, el interés colectivo, igualdad de derechos y oportunidades, tolerancia, solidaridad, respeto.” (p.1 – 4)

**2.2.2.6. Teoría sobre clima institucional**

Guevara (2018): “El clima organizacional es característico de una organización ya sea por sus características como por las percepciones que cada individuo tiene del medio ambiente de trabajo, mismas que se hallan a su vez influidas por los aspectos culturales propios de cada persona.” (p.35)

## 2.3 Definición de términos básicos

### - **Administración**

Martínez (1999): “Administración también significa una teoría o disciplina que surgió en el presente siglo en relación con el estudio sistematizado de la planeación, organización y control del trabajo, recursos y resultados en las organizaciones productoras de bienes y servicios.” (p.30)

### - **Gestión**

Blas (2014): “Son guías para orientar la acción, previsión, visualización y empleo de los recursos y esfuerzos a los fines que se desean alcanzar, la secuencia de actividades que habrán de realizarse para lograr objetivos y el tiempo requerido.”

### - **Gestión pública**

Ballart (1997): “Gestión pública es gestión en tanto que gestión de estructuras, procesos de producción, utilización de organizaciones intermedias, recursos humanos y cultura o control de gestión.” (p.239)

### - **Eficiencia administrativa**

Ramírez (1987): “Se refiere a toda la gama del proceso administrativo. Al alto grado de racionalidad en la planeación, la organización, la dirección, la coordinación y el control.” (p.8)

### - **Eficacia administrativa**

Descalzo (2012): “La eficacia administrativa atiende al cabal cumplimiento del interés general determinado, en cada caso, por la correspondiente programación normativa.” (p.145)

- **Comunicación asertiva**

Corrales et al. (2017): “La comunicación asertiva tiene que ver con la capacidad de expresarse verbal y preverbalmente en forma apropiada a la cultura y a las situaciones.” (p.61)

- **Ambiente laboral**

Chaparro (2017): “Ambiente laboral es el panorama que siente el trabajador en la organización donde desempeña su trabajo, su composición está dada por la infraestructura, relaciones, desempeño, liderazgo, conflictos, etc., todo lo que influye directamente con el trabajador.” (p.23)



## Capítulo III

### Hipótesis y Variables

#### 3.1. Hipótesis

##### 3.1.1. *Hipótesis General.*

La Gestión administrativa se halla relacionada significativamente con el clima institucional en Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018.

##### 3.1.2. *Hipótesis Específicas.*

- La gestión de recursos se relaciona directamente con el entorno físico de trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018.
- El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el sentido de pertenencia y espíritu de equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018.
- La gestión de conflictos se relaciona significativamente con el tipo de relaciones de convivencia en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018.

#### 3.2. Variables y su Operacionalización

**Variable supervisora:** Gestión administrativa

**Indicadores**

- Gestión de recursos

- Liderazgo directivo
- Gestión de conflictos

**Variable asociada:** Clima institucional

**Indicadores**

- Entorno físico de trabajo
- Sentido de pertenencia y espíritu de equipo
- Relaciones convivenciales

**Tabla 1**  
Operacionalización de la variable supervisora.

<i>Dimensiones</i>	Indicadores	categorías	Nivel de medición	N° ítems
Gestión de recursos	Incrementar el conocimiento			1,2,3,4,5
	Aprendizaje especializado			
	Desarrollar la aptitud			
	Conducta de valores y ética			
	Generar un ambiente optimo			
Liderazgo directivo	Aprendizaje en alumnos			6,7,8,9,10,11
	Autorrealización			
	Comunicación asertiva	Muy bueno	Nivel ordinal	
	Influencia en el ambiente didáctico	Bueno		
	Participación de los miembros	Regular		
	Resultados del progreso en alumnos	Deficiente		
Reducir el nivel discrepancia	Muy deficiente			
Evitar actuar bajo el interés propio de la personas				
Gestión de conflictos	El consenso de ambas partes			12,13,14,15,16,17
	Desarrollar habilidades y destrezas			
	Comunicación asertiva			
	Comunicación teniendo en cuenta las normas y valores			

**Tabla 2**  
*Operacionalización de la variable asociada.*

<i>Dimensiones</i>	Indicadores	categorías	Nivel de medición	N° ítems
Entorno físico de trabajo	Generar un ambiente estable			1,2,3,4,5
	Ambiente optimo			
	Bienestar emocional			
	Clima laboral bueno			
	Entorno armonioso			
Sentido de pertenencia y espíritu de equipo	Apreciación con el prójimo			6,7,8,9,10,11
	Autorrealización			
	Comunicación asertiva	Muy bueno	Nivel ordinal	
	Actividades entre personas	Bueno		
	Participación de los miembros	Regular		
Eficiencia y efectividad	Deficiente			
Interacción entre docentes y alumnos	Muy deficiente			
Relaciones convivencia	Clima académico optimo			12,13,14,15,16,17
	Proceso de aprendizaje- enseñanza			
	Desarrollar habilidades y destrezas			
	Comunicación asertiva			
	Comunicación teniendo en cuenta las normas y valores			

## **Capítulo IV**

### **Metodología**

#### **4.1. Enfoque de investigación**

El presente trabajo de investigación basado en la formulación de los problemas y los objetivos se va realizar desde la concepción del positivismo, enmarcado en el enfoque cuantitativo de la investigación, se ha elegido este enfoque debido a que, para obtener el logro de los objetivos se ha tenido que hacer uso de cuestionarios cuyos datos recogidos se van a procesar mediante el análisis estadístico (Arias F. 2016) ello con la finalidad de poder medir la variables y realizar una estimación en el comprobar las hipótesis formuladas. Por lo que desde su inicio hasta su culminación fue regido por los procesos del método científico. Pues este trabajo mediante este enfoque busca “darle claridad a la investigación y precisar sus resultados.” (Bernal 2016)

#### **4.2. Tipo de investigación**

##### ***4.2.1. Correlacional***

El diseño de estudio seleccionado para este proyecto es transeccional, también conocido como transversal, su característica principal de este diseño es recoger datos en un momento determinado, es decir, en momentos concretos o exactos; el objetivo importante es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Hernández, et al. 2014, p.154) por lo que se debe de entender que solo se busca la

relación encontrada mediante el empleo de la estadística, sin buscar la influencia de una variable sobre la otra. (Gomez, 2016)

En esta situación, el objetivo es establecer la relación entre el crecimiento de la gestión administrativa y el clima institucional. La finalidad de este tipo de estudios es caracterizar y cuantificar la relación entre ambas variables de estudio, en un contexto específico.

### **4.3. Diseño de investigación**

#### ***4.3.1. Descriptivo***

Se ha optado por desarrollar el diseño descriptivo correlacional, mediante este tipo de investigación, que utiliza el método de análisis, se logra caracterizar un objeto de estudio o una situación concreta, señalar sus características y propiedades. Combinada con ciertos criterios de clasificación sirve para ordenar, agrupar o sistematizar los objetos involucrados en el trabajo indagatorio.

Esta fase constituye la generación del marco conceptual que le permite generar apreciaciones o cuestionamientos cada vez más profundos sobre la naturaleza, procesos y limitaciones que presentan las variables de investigación.

Así mismo se buscó establecer las posibles relaciones existentes entre las variables de estudio, en ningún momento se buscó establecer las causas que pueden estar de manera indirecta en los resultados.

#### **4.4. Población y Muestra**

##### **4.4.1 Población**

En este trabajo se conceptualiza a la población como el total de individuos que representan las unidades de estudio, constituida por 68 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete.

##### **4.4.2 Muestra**

La muestra es considerada como la parte de la población, sobre la cual se recogerán los datos con la aplicación de los instrumentos, para este trabajo la muestra estuvo constituida 68 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete. Teniendo como característica intencionada y voluntaria.

#### **4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información**

##### **4.5.1 Técnica**

###### **Encuesta**

Para el presente se ha empleado la técnica de la encuesta que es un procedimiento empírico por excelencia, el más primitivo y a la vez el más usado. Es el método por el cual se establece una relación concreta e intensiva entre el investigador y el hecho social, de los que se obtienen datos que luego se sintetizan para desarrollar la investigación. Desde este punto de vista de las técnicas de investigación social, la encuesta es un procedimiento como dice (Ucha, 2018) conjunto de preguntas que permiten la recolección de datos e información que midan realidades sociales presentes. “La encuesta es un instrumento para recoger información cualitativa y/o cuantitativa de una población estadística. Para ello, se elabora un cuestionario, cuyos datos obtenidos será procesados con métodos estadísticos” (Westreicher, 2018).

#### ***4.5.2 Instrumentos de investigación***

##### **Cuestionario**

Se han elaborado como instrumentos de recolección de datos, los cuestionarios entendidos como instrumentos que constituyen el conjunto de preguntas organizadas y ordenadas de acuerdo a lo que se pretende lograr, aunque en muchas ocasiones “son utilizados muchas veces como técnica de evaluación, o de guía de investigación” (Montes, 2018). Y considerando a Vasquez, (2017). Son los instrumentos más empleados en la búsqueda de datos para la aplicación de estadísticas.

Para la presente investigación se aplicarán los siguientes cuestionarios:

Cuestionario N° 1: “Apreciación de la gestión administrativa” y Cuestionario N° 2: “clima institucional”.

#### **4.6. Tratamiento Estadístico**

Dentro del tratamiento estadístico es necesario considerar que para la mejor interpretación de los indicadores que se tienen en cuenta para su eficaz desarrollo, la investigación utiliza la información que se ha recogido al crear las muestras adecuadas de la técnica descriptiva. Es por ello que la información que se ha recogido se ordenará para su tratamiento estadístico; como primer paso se ordenará la información que se ha obtenido; acto seguido se tabulará esta información para analizar e interpretar los datos; finalmente se realizará la prueba de hipótesis adecuada utilizando la prueba de normalidad pertinente que indique si los resultados son paramétricos o no paramétricos.



## **Capítulo V.**

### **Resultados**

#### **5.1. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos**

##### ***5.1.1. Validez de los Instrumentos.***

El proceso de validez de los instrumentos se ha ejecutado mediante la aplicación del “juicio de expertos” (especialistas en las variables y dimensiones), quienes describen el nivel de medición la variable en estudio y su aplicación en el recojo de datos.

En base a este proceso de validación, los especialistas toman en cuenta la presencia de una asociación entre criterios y objetivos de estudio, así como los ítems de ambos instrumentos.

Proporcionada la validez de los instrumentos mediante juicio de expertos, dado que el cuestionario “Percepción sobre la eficacia de la gestión administrativa”, obtuvo el valor de 90 % y el cuestionario de “Clima institucional”, obtuvo un valor de 85 %, dedujeron que dichos instrumentos tienen muy buena validez. Asimismo, emitieron los resultados que se muestran en la tabla.

**Tabla 3**

*Nivel de Validez de los Cuestionarios, Según el Tipo de Expertos.*

Expertos	Cuestionario “Percepción sobre la eficacia de la Gestión administrativa”		Cuestionario de “Clima Institucional”	
	Puntaje	%	Puntaje	%
1. Dr. Víctor Bendezú Hernández	90	90%	85	85 %
2. Dra. Reyna Quispe De la cruz	90	90 %	85	85 %
3. Mg. Dany Mejía Gamboa	90	90 %	90	85 %
Promedio de valoración (porcentual)		90 %		85 %

Los valores resultantes después de tabular la calificación emitida por los expertos, en función a los instrumentos de recojo de información de la calidad del sistema de tutoría y del desarrollo de las habilidades blandas que nos ha permitido determinar el nivel de validez que tienen el cual puede ser comprendido mediante la lectura de la siguiente tabla.

**Tabla 4**

*Valores de los Niveles de Validez.*

Valores	Niveles de validez
91 – 100	Excelente
81 – 90	Muy bueno
71 – 80	Bueno
61 – 70	Regular
51 – 60	Deficiente

Nota: Tomado de Cabanillas A. G. (2004)

Realizada la validez de los instrumentos mediante el juicio de expertos, cuyo resultado del Cuestionario N°1: a Percepción sobre la eficacia de la gestión administrativa obtuvo un valor de 90% y el cuestionario N°2 sobre el clima institucional obtuvo el valor de 85%, por lo que se puede deducir de acuerdo a la tabla anterior que ambos instrumentos tienen una validez muy buena.

### 5.1.2. Confiabilidad de los Instrumentos.

En relación a la Confiabilidad se considera que un instrumento tiene una buena confiabilidad cuando se permite determinar que el mismo, mide lo que quiere medir, no importando las veces de su aplicación, pues siempre se va a lograr el mismo resultado. De acuerdo a Hernández et al. (2014) la confiabilidad se define como el grado en que un test es consistente al medir la variable que mide.

#### **Prueba de confiabilidad del instrumento cuestionario “Percepción sobre la eficacia de la gestión administrativa”.**

Para obtener el grado de confiabilidad del instrumento de medición de la variable X: Cuestionario “Percepción sobre la eficacia de la gestión administrativa”, se recurrió a la prueba estadística “Alfa de Cronbach”; cuyo resultado fue.

**Tabla 5**

*Estadísticos de fiabilidad del instrumento “Percepción sobre la eficacia de la gestión administrativa”.*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Nº de elementos</b>
<b>0,815</b>	<b>17</b>

**Tabla 6**

*Nivel de confiabilidad según el Alfa de Cronbach*

<b>Coefficiente alfa</b>	<b>Nivel de valoración</b>
> 0.9	Es Excelente
> 0.8	Es Bueno
> 0.7	Es Aceptable
> 0.6	Es cuestionable
> 0.5	Es pobre
< 0.5	Es inaceptable

De acuerdo a los resultados del análisis de fiabilidad, arroja un valor de 0,815 y se determina que, el instrumento de medición constituido por 17 ítems y aplicado a una muestra piloto de 10 en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, año 2018, el instrumento es confiable.

#### **Prueba de confiabilidad del instrumento cuestionario “Clima institucional”.**

Para lograr el grado de confiabilidad del instrumento de medición de la variable “Y”, se construyó el cuestionario “Clima institucional” y para su confiabilidad se empleó la prueba estadística “Alfa de Cronbach”; cuyo resultado fue:

**Tabla 7**

*Estadísticos de fiabilidad del instrumento cuestionario “Clima institucional”.*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
0,823	17

De acuerdo a los resultados del análisis de confiabilidad, se tiene un valor de 0,823 y se determina que, el instrumento de medición constituido por 17 ítems y aplicado a una muestra piloto de 10 en la UGEL de Cañete, año 2018, el instrumento es confiable.

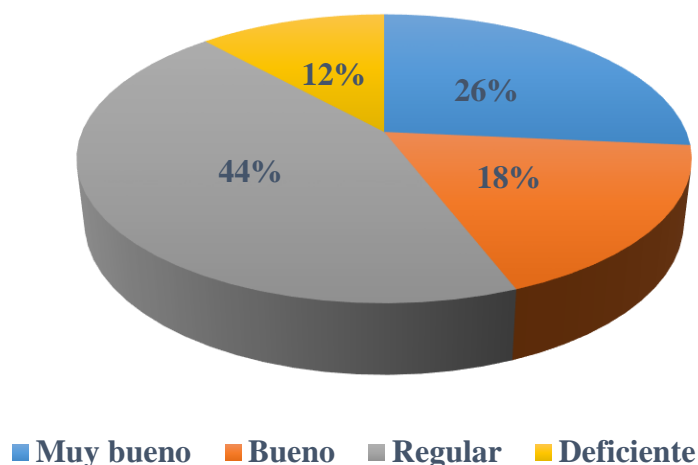
## **5.2. Presentación y Análisis de los Resultados**

**Resultados de la variable:** Gestión administrativa.

**Tabla 8**

*Percepción sobre la gestión administrativa.*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Muy Buena	13	43,3 %	44 %	44 %
Buena	13	43,3 %	43 %	87 %
Deficiente	3	10 %	10 %	97 %
Muy deficiente	1	3,3 %	3 %	100 %
Total	30	100.0%	100 %	

**Figura 1***Percepción sobre la gestión administrativa*

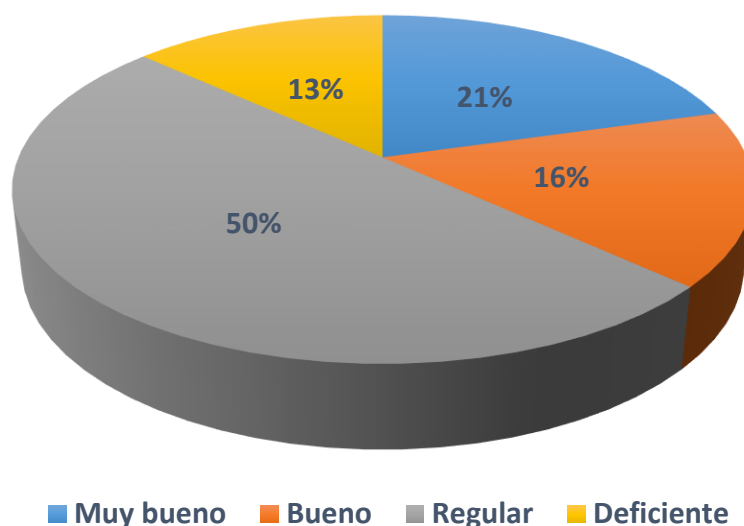
Considerando los resultados de la tabla 8 sobre la percepción que tienen sobre la gestión administrativa que se realiza, se tiene que el 26,4% de los participantes la perciben como muy buena; Mientras que las que la sitúan en la categoría de buena son el 17,6% de los encuestados; sin embargo el 44,1% de los encuestados perciben que la gestión administrativa realizada es regular y finalmente se tiene que la categoría deficiente contempla el 11,7% de los encuestados sobre la gestión administrativa realizada por la UGEL de Cañete.

**Tabla 9***Percepción sobre gestión de recursos.*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bueno	14	20,5 %	21 %	21 %
Bueno	11	16,1 %	16 %	37 %
Regular	34	50 %	50 %	87 %
Deficiente	9	13,2 %	13 %	100 %
Total	68	100.0%	100 %	

**Figura 2.**

Percepción sobre gestión de recursos.



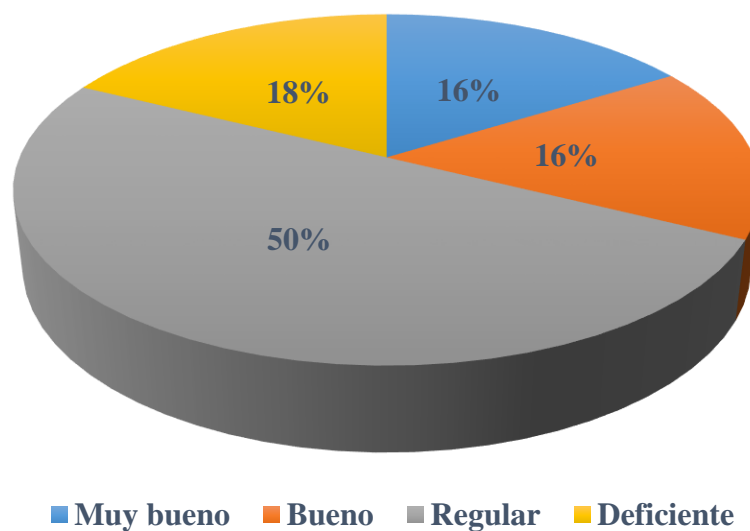
Teniendo en cuenta los resultados de la tabla 9 realizada a participantes de la muestra sobre la percepción de la gestión de recursos, se puede observar que el 50% de los encuestados perciben esta gestión como regular; Mientras que el 20,5% sostuvieron que la gestión de recursos es muy buena; en tanto, el 16,1% de los participantes sostienen que se realiza de manera buena y culminando se tiene que el 13,2% sostienen que es deficiente la realización de la gestión de recursos en la UGEL de Cañete.

**Tabla 10***Percepción sobre el liderazgo directivo.*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bueno	11	16,1 %	16 %	16 %
Bueno	11	16,1 %	16 %	32 %
Regular	34	50 %	50 %	82 %
Deficiente	12	17,6 %	18 %	100 %
Total	68	100.0%	100 %	

**Figura 3**

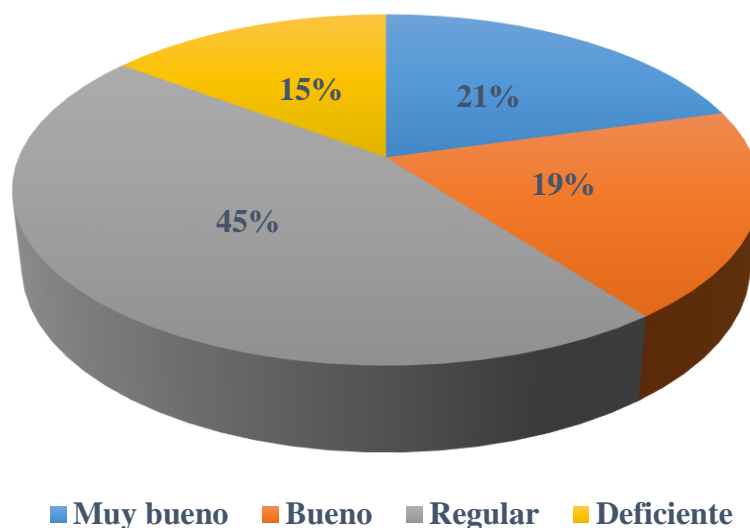
Percepción sobre el liderazgo directivo.



Teniendo en cuenta los resultados de la tabla 9 realizada a participantes de la muestra sobre la percepción del desarrollo del liderazgo directivo, se puede observar que el 50% de los encuestados perciben esta gestión como regular; Mientras que el 16,1% sostuvieron que la gestión de recursos es muy buena; al igual del 16,1% de los participantes sostienen que se realiza de manera buena y culminando se tiene que el 17,6% sostienen que es deficiente el desarrollo del liderazgo directivo en la UGEL de Cañete.

**Tabla 11***Percepción sobre gestión de conflictos.*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bueno	14	20,5 %	21 %	21 %
Bueno	13	19,1 %	19 %	40 %
Regular	31	45,5 %	45 %	85 %
Deficiente	10	14,7 %	15 %	100 %
Total	68	100.0%	100 %	

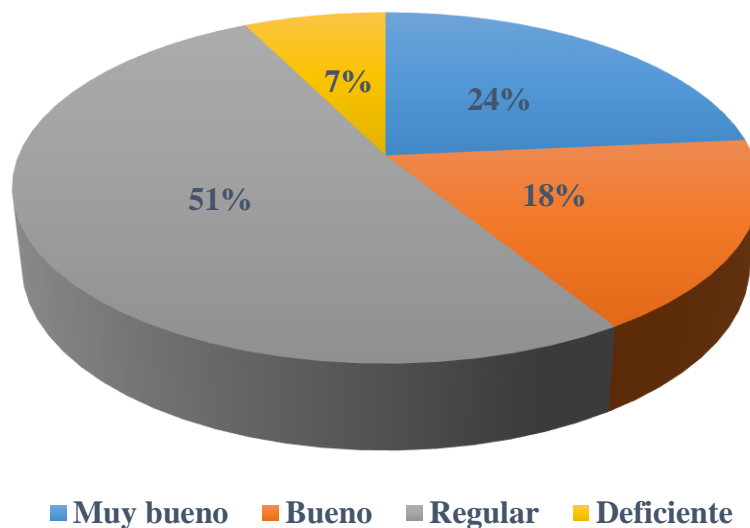
**Figura 4***Percepción sobre gestión de conflictos*

Considerando los resultados de la tabla 7 sobre la percepción que tienen sobre la gestión de conflictos, se tiene que el 20,5% de los participantes la perciben como muy buena; Mientras que las que la sitúan en la categoría de buena son el 19,1% de los encuestados; sin embargo el 45,5% de los encuestados perciben que la gestión administrativa realizada es regular y finalmente se tiene que la categoría deficiente contempla el 14,7% de los encuestados sobre la gestión de conflictos realizada por la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete.

**Tabla 12***Percepción sobre el clima institucional.*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bueno	16	23,5 %	24 %	24 %
Bueno	12	17,6 %	18 %	42 %
Regular	35	51,4 %	51 %	93 %
Deficiente	5	7,3 %	7 %	100 %
Total	68	100.0%	100 %	

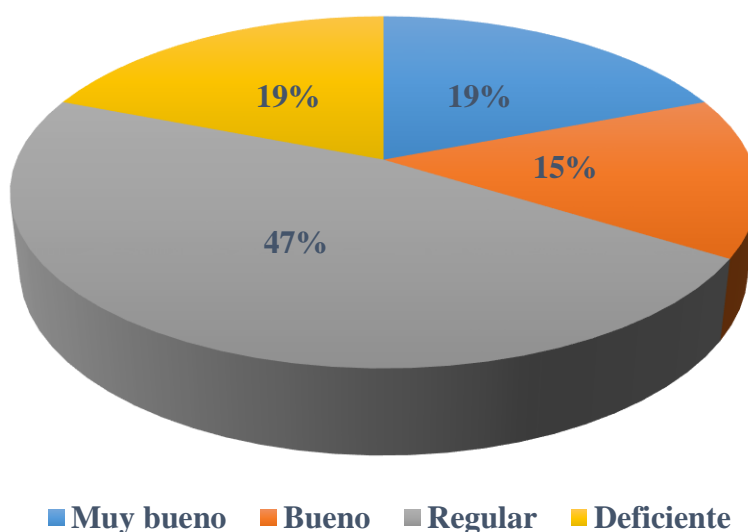


**Figura 5***Percepción sobre el clima institucional.*

Considerando los resultados de la tabla 7 sobre la percepción que tienen acerca del desarrollo del clima institucional, se tiene que el 23,5% de los participantes la perciben como muy buena; Mientras que las que la sitúan en la categoría de buena son el 17,6% de los encuestados; sin embargo el 51,4% de los encuestados perciben que la gestión administrativa realizada es regular y finalmente se tiene que la categoría deficiente contempla el 7,3% de los encuestados sobre el desarrollo del clima institucional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete.

**Tabla 4***Percepción sobre el entorno físico de trabajo.*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bueno	13	19,1 %	19 %	19 %
Bueno	10	14,7 %	15 %	34 %
Regular	32	47,0 %	47 %	81 %
Deficiente	13	19,1 %	19 %	100 %
Total	68	100.0%	100 %	

**Figura 6***Percepción sobre el entorno físico de trabajo*

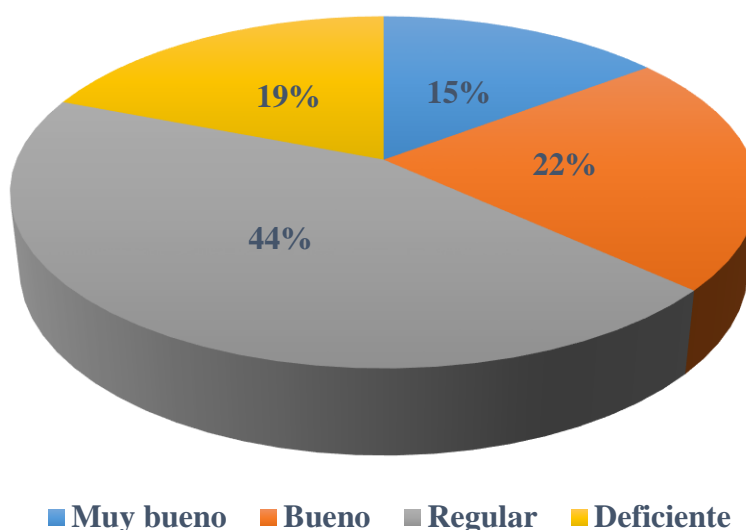
Teniendo en cuenta los resultados de la tabla 9 realizada a participantes de la muestra sobre la percepción sobre el entorno físico de trabajo, se puede observar que el 47% de los encuestados perciben esta situación como regular; Mientras que el 19,1% sostuvieron que el entorno físico de trabajo es muy buena; en tanto, los que perciben el entorno físico de trabajo como bueno corresponde al 14,7% de los encuestados y el 19,1% manifiesta que es deficiente el entorno físico de trabajo existente en la UGEL de Cañete.

**Tabla 5***Percepción sobre el sentido de pertenencia y espíritu de equipo.*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bueno	10	14,7 %	15 %	15 %
Bueno	15	22,0 %	22 %	37 %
Regular	30	44,1 %	44 %	81 %
Deficiente	13	19,1 %	19 %	100 %
Total	68	100.0%	100 %	

**Figura**

sobre el sentido de pertenencia y espíritu de equipo



Considerando los resultados de la tabla 7 sobre la percepción que tienen sobre el sentido de pertenencia y espíritu de equipo, se tiene que el 14,7% de los participantes la perciben como muy buena; Mientras que las que la sitúan en la categoría de buena son el 22% de los encuestados; sin embargo el 44,1% de los encuestados perciben que la gestión administrativa realizada es regular y finalmente se tiene que la categoría deficiente contempla el 19,1% de los encuestados sobre el sentido de pertenencia y espíritu de equipo realizada por la UGEL de Cañete.

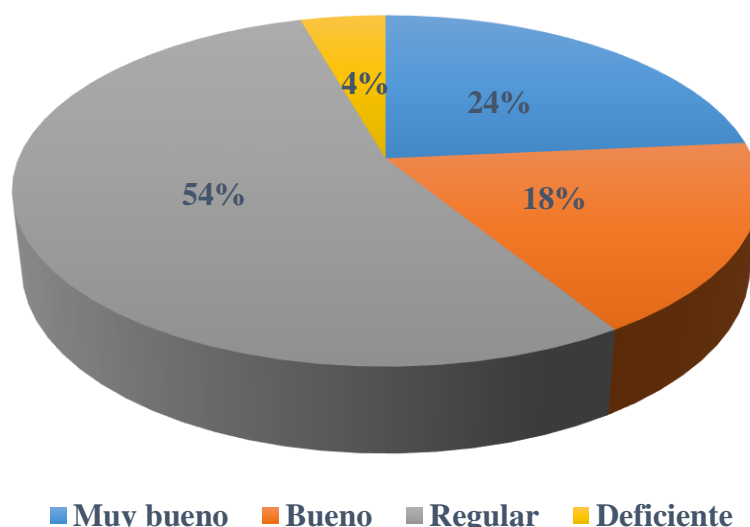
**Tabla 6**

*Percepción sobre las relaciones convivenciales.*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bueno	16	23,5 %	24 %	24 %
Bueno	12	17,6 %	18 %	42 %
Regular	37	54,4 %	54 %	96 %
Deficiente	3	4,4 %	4 %	100 %
Total	68	100.0%	100 %	

**Figura 7**

*Percepción sobre las relaciones convivenciales.*



Considerando los resultados de la tabla 7 sobre la percepción que tienen sobre las relaciones convivenciales, se tiene que el 23,5% de los participantes la perciben como muy buena; Mientras que las que la sitúan en la categoría de buena son el 17,6% de los encuestados; sin embargo el 54,4% de los encuestados perciben que las relaciones convivenciales se realiza de forma regular y finalmente se tiene que la categoría deficiente contempla el 4,4% de los encuestados sobre las relaciones convivenciales que se realizan en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete.

### **5.2.1 Prueba de Hipótesis**

Para la realización de la prueba de las hipótesis es necesario conocer las cualidades de normalidad de la población. De acuerdo a ello se elegirá la prueba estadística para la contrastación de hipótesis de acuerdo al propósito y nivel de investigación.

Para establecer la normalidad se ejecutó la prueba de Kolmogorov Smirnov por ser el más indicado.

- a) Antes de la aplicación de la prueba se ha procedido a establecer las siguientes hipótesis:

$H_1$  Los datos de la población provienen de una distribución normal.

$H_0$  Los datos de la población estudiada no provienen de una distribución normal.

- b) Para tomar decisiones el nivel de significancia tiene que ser igual a 0,05.
- c) Si Sig. (Alfa) < 0,05 Se rechazará la hipótesis nula.  
Si Sig. (Alfa) > 0,05 Se aceptará la hipótesis nula.
- d) El resultado estadístico obtenido de la prueba de normalidad fue:

**Tabla 7**

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra.*

<b>Variables</b>	<b>“Gestión administrativa”</b>	<b>“Clima institucional”</b>
N	68	68
Z de Kolmogorov-Smirnov	0,820	0,650
Sig. asintót. (bilateral)	0,629	0,822

**A) Sobre los datos de la prueba de Kolmogorov- Smirnov:**

1. El valor de significancia del estadístico de prueba es de 0,820 y 0,650, de acuerdo con lo establecido el valor Sig. (alfa) < 0,05, por lo tanto, se da por rechazada la hipótesis nula.
2. Por consiguiente se tiene que los datos de la población asignada en el estudio derivan de una distribución normal.
3. Este resultado, ha permitido la aplicación de la prueba paramétrica r de Pearson.

***Prueba de correlación de Hipótesis general.***

**a) Planteamos las siguientes hipótesis estadísticas:**

$H_1$  La gestión administrativa se halla relacionada significativamente con el clima institucional en Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018.

$H_0$  La gestión administrativa no se halla relacionada significativamente con el clima institucional en Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018.

- b) Para tomar decisiones (Sig.), alfa < 0,05
- c) Para la aplicación del estadístico “prueba correlación de Pearson” se considera la siguiente regla:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} * \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Donde el recorrido del coeficiente de correlación muestra l r está en el intervalo: -

$$-1 < r < 1$$

- d) El resultado del coeficiente de correlación de Pearson en SPSS (v 24,0)

**Tabla 8**

*Correlación entre la gestión administrativa y el clima institucional.*

Correlación		Gestión administrativa	Clima institucional
<b>Gestión administrativa</b>	Correlación de Pearson	0,907 (**)	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	68	68
<b>Clima institucional</b>	Correlación de Pearson	1	0,907 (**)
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	68	68

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

- e) Considerando que el resultado de significancia es igual a 0,00 menor a 0,05; se da por rechazada la hipótesis nula.

Se deduce que existe una correlación estadísticamente significativa de 0,907. Lo que establece la existencia de correlación positiva entre “la gestión administrativa” y “el clima institucional” logrado en la UGEL de Cañete, con un nivel de confianza del 95% y 5% de probabilidad de error.

Si se toma en consideración el coeficiente de variabilidad ( $r^2 = 0,822$ ) se establece que el “clima institucional” está determinado en un 82,2 % por “la gestión administrativa” en la UGEL de Cañete, durante el año 2018.

### Contrastación de la hipótesis específica 1

a) Para dar inicio a la comprobación de establecieron hipótesis estadísticas:

$H_i$  La gestión de recursos se relaciona directamente con el entorno físico de trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018.

$H_o$  La gestión de recursos no se relaciona directamente con el entorno físico de trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018.

b) Para considerar una toma de decisión, el valor de significancia (Sig.),  $\alpha < 0,05$

c) se procede con aplicación de la “prueba correlación de Pearson” de acuerdo a la siguiente regla :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} * \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Donde el recorrido del coeficiente de correlación muestra  $r$  está en el intervalo:  $-1$

$< r < 1$

d) El resultado del coeficiente de correlación de Pearson en SPSS (v 24.0)

**Tabla 9**

*Correlación entre la gestión de recursos y el entorno físico de trabajo.*

Correlación		Gestión de recursos	Entorno físico de trabajo
<b>Gestión de recursos</b>	Correlación de Pearson	0,946 (**)	1
	Sig. (bilateral)		0,000
	N		68
<b>Entorno físico de trabajo</b>	Correlación de Pearson	1	0,946 (**)
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	68	68

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

- e) Considerando que el resultado de significancia es igual a 0,00, menor a 0,05; se opta por rechazar la hipótesis nula.

A partir de los datos obtenidos, se considera que existe una correlación estadísticamente significativa de 0,946. Valor que establece la existencia de correlación positiva entre la “gestión de recursos” con “el entorno físico de trabajo” logrado en UGEL de Cañete, con un nivel de confianza del 95% y 5% de probabilidad de error.

De acuerdo al coeficiente de variabilidad ( $r^2 = 0,894$ ) se concluye que el entorno físico de trabajo está determinado en un 89,4 % por la “gestión de recursos” en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018.

### **Contrastación de la hipótesis específica 2**

- a) Planteamos las siguientes hipótesis estadísticas:

**H<sub>i</sub>** El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el sentido de pertenencia y espíritu de equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018.

**H<sub>o</sub>** El liderazgo directivo no se relaciona significativamente con el sentido de pertenencia y espíritu de equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018.

- b) Para la toma de decisiones se establece que el nivel de significancia (Sig.), alfa < 0,05

- c) Se aplicó la prueba “correlación de Pearson”:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} * \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Donde el recorrido del coeficiente de correlación muestra l r está en el intervalo: -1

< r < 1



d) El resultado del coeficiente de correlación de Pearson en SPSS (v 24.0)

**Tabla 10**

*Correlación entre el liderazgo directivo y el sentido de pertenencia y espíritu de equipo.*

Correlación		Liderazgo directivo	Sentido de pertenencia y espíritu de equipo
<b>Liderazgo directivo</b>	Correlación de Pearson	0,913 (**)	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	68	68
<b>Sentido de pertenencia y espíritu de equipo</b>	Correlación de Pearson	1	0,913 (**)
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	68	68

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

e) Dado que el nivel de significancia es igual a 0,00, y por tanto menor a 0,05; se rechaza la hipótesis nula.

A partir de los datos obtenidos se determina que existe correlación estadísticamente significativa de 0,913. Por lo que se establece la existencia de correlación positiva entre el “liderazgo directivo” con el “sentido de pertenencia y espíritu de equipo” logrado en la UGEL Cañete, con un nivel de confianza del 95% y 5% de probabilidad de error.

Tomando en cuenta el coeficiente de variabilidad ( $r^2 = 0,833$ ) se concluye que el sentido de pertenencia y espíritu de equipo está determinado en un 83,3 % por “el liderazgo directivo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018”.

### **Contrastación de la hipótesis específica 3**

a) Se formularon las hipótesis estadísticas:

$H_1$  la gestión de conflictos se relaciona significativamente con el tipo de relaciones de convivencia en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018

$H_0$  la gestión de conflictos no se relaciona significativamente con el tipo de relaciones de convivencia en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018.

- b) Para una toma de decisiones se establece un nivel de significancia (Sig.), alfa < 0,05
- c) Se aplicó la “prueba correlación de Pearson” según la siguiente regla:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} * \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Donde el recorrido del coeficiente de correlación muestra l r está en el intervalo: -1 < r < 1

- d) El resultado del coeficiente de correlación de Pearson en SPSS (v 24.0)

**Tabla 20**

*Correlación entre la gestión de conflictos y el tipo de relaciones de convivencia.*

Correlación		Gestión de conflictos	Tipo de relaciones de convivencia
<b>Gestión de conflictos</b>	Correlación de Pearson	0,962 (**)	1
	Sig. (bilateral)		0,000
	N		68
<b>Tipo de relaciones de convivencia</b>	Correlación de Pearson	1	0,962 (**)
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	68	68

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

- e) Dado que el nivel de significancia es igual a 0,00, y por tanto menor a 0,05; se rechaza la hipótesis nula.

Considerando los datos obtenidos se determina que existe correlación estadísticamente significativa de 0,962. Este resultado permite establecer que existe correlación positiva entre “la gestión de conflictos” con el “tipo de relaciones de

convivencia” logrado de en la UGEL Cañete, con un nivel de confianza del 95% y 5% de probabilidad de error.

Considerando el coeficiente de variabilidad ( $r^2= 0, 925$ ) se concluye que el tipo de relaciones de convivencia está determinado en un 92,5 % por la gestión de conflictos en la UGEL Cañete, durante el año 2018.

### **5.3. Discusión**

El presente estudio de investigación elaborado en función al desarrollo de las variables de la gestión administrativa y el clima institucional en la unidad de gestión educativa local de Cañete en el año 2018.

Considerando los resultados obtenidos en el estudio y análisis estadístico descriptivo sobre la percepción de la gestión administrativa que se realiza en la Unidad de Gestión educativa Local de Cañete, se tiene que este tipo de gestión es percibida en un desarrollo regular, pues así lo determinó el 44,1% de los participantes en el estudio, sin embargo, el 26,4% sostienen que esta gestión se realiza de manera muy buena. Los resultados sobre la percepción de la segunda variable “clima institucional” en la unidad de gestión educativa local de Cañete también arroja los mismos resultados de apreciación, pues el 51,4% la perciben en un desarrollo regular y el 23,5% manifiesta que el clima institucional se desarrolla de forma muy buena.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la comprobación de la hipótesis general de la investigación, se decidió por aceptar la hipótesis alterna donde se establece que la gestión administrativa se halla relacionada significativamente con el clima institucional en Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018; por lo que, se concluye en una relación positiva y significativa determinada en 82,2%. Resultado que concuerda con lo hallado por Coronación (2017) cuando concluyó que existe una relación

significativa entre “la gestión administrativa y clima institucional” en la municipalidad distrital, aunque el resultado del presente estudio abarca al personal de la UGEL de cañete; de igual forma se coincide con los resultados de Pérez (2017) en su tesis al concluir que la “gestión administrativa” tiene una relación positiva con el “clima institucional” en la UGEL 07 de Lima, por lo que se tiene relación también en el espacio de acuerdo a las funciones de la institución.

Los resultados de la contrastación de la hipótesis específica 01 del presente estudio conllevó a tomar la decisión de aceptar la hipótesis estadística alterna donde de establece que, la gestión de recursos se relaciona positiva y directamente con el entorno físico de trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018, determinado en 89,4% según coeficiente de variabilidad. Resultado que ha permitido aceptar los hallazgos de Quichca (2012) cuando concluye que existe asociación significativa y positiva entre el ambiente físico y el desempeño docente, lo diferente a este resultado es que el estudio desarrollado abarca la adecuada gestión administrativa y el ambiente físico de la UGEL Cañete. De igual manera se coincide con el estudio de Dávila (2014) cuando concluye que, las relaciones interpersonales están determinadas de manera significativa por el buen desarrollo del clima institucional, lo que hace más resaltante la investigación.

En lo concerniente a los resultados de la hipótesis específica 02 se ha optado por aceptar la hipótesis alterna estableciéndose que, el liderazgo directivo se relaciona significativamente con el sentido de pertenencia y espíritu de equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018, determinado y asociado de forma positiva en 83,3%. Por lo que se concuerda con el estudio realizado por Yábar (2015) al demostrar que la gestión educativa tiene una relación directa con la práctica docente, coincidencia, debido a que la gestión requiere de liderazgo para poder realizar acciones de

trabajo colaborativo. De igual forma coincide con las conclusiones de Valencia (2017) cuando manifestó que la gestión educativa se relaciona de manera significativa con el liderazgo de los directores en las instituciones, similitud encontrada en la UGEL de Cañete.

Respecto a la hipótesis específica 03, de acuerdo a los resultados obtenidos en la prueba de comprobación de hipótesis se tomó la decisión de aceptar la hipótesis alterna con lo que se establece que, la gestión de conflictos se relaciona significativamente con el tipo de relaciones de convivencia en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018 determinada en 92,5%. Respecto a ello, se coincide con lo acordado por Chalco (2015) cuando manifestó que existe una asociación positiva entre la gestión y el potencial humano de la institución educativa. De igual coincidencia se encuentra con el estudio de Mora (2018) cuando concluye que existe relación significativa entre la gestión administrativa y la confianza de los trabajadores de la UGEL Cutervo.

## Conclusiones

1. Se logró determinar que existe relación positiva y directa entre la gestión administrativa y el desarrollo del clima institucional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete. Obteniendo en la prueba una correlación de Pearson de 0,907 significando que es una muy buena asociación de variables. Demostrando que el clima institucional está determinado en 82,2% por el muy buen desarrollo de la gestión administrativa que se desarrolla en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete.
2. De acuerdo a los resultados estadísticos se determinó que la gestión de recursos se relaciona directamente con el entorno físico de trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018, demostrado por la prueba r de Pearson cuyo valor de 0,946 muestra una asociación positiva, determinada por el coeficiente de variabilidad de 89,4%.
3. Se logró establecer que existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el sentido de pertenencia y espíritu de equipo en la unidad de gestión educativa local de Cañete, relación demostrada por la correlación de Pearson en 0,913 y el p-valor de 0,000 lo cual permitió aceptar la hipótesis de investigación, estableciendo una determinación y asociación de variables en 83,3%.
4. Se estableció que existe relación positiva y significativa entre la gestión de conflictos y el tipo de relaciones de convivencia en la unidad de gestión educativa local de Cañete. Establecido por el 0,932 de la correlación de Pearson y el p-valor de 0,000 lo cual permitió aceptar la hipótesis de investigación, además de establecer una asociación dependiente de las variables en 92,5%.

### **Recomendaciones**

1. Los responsables de las áreas de gestión de la UGEL Cañete deben de incentivar y ejecutar diversos programas en especialización sobre la gestión de recursos humanos para la mejor atención en la gestión administrativa, promoviendo la calidad laboral y eficiencia en la institución.
2. Que, los directivos de las diversas áreas de gestión en la UGEL Cañete desarrollen un estilo de liderazgo participativo en donde promuevan la participación y comunicación horizontal lo que será de gran contribución a la mejora de la gestión en un mediano y largo plazo.
3. Establecer diversos planes de trabajos sobre la ejecución de proyectos de interrelación a corto plazo para fortalecer el trabajo y atención administrativo en la UGEL Cañete lo cual permitirá asegurar un servicio de calidad en la gestión de la educación.
4. A toda la comunidad investigadora debe tener en consideración los aportes del presente trabajo de investigación para la realización de posteriores trabajos cuantitativos en relación a las variables de estudio.

## Referencias

- Arias Fidias (2016) El proyecto de investigación, introducción a la metodología de la investigación. Séptima edición. Editorial Episteme. Caracas – Venezuela.
- Antúnez (1993) *Hacia una gestión autónoma del centro escolar*, en: Claves para la organización de centros escolares. ICE/ Horsori Barcelona, pp.59-69.
- Bernal, César (2016) Metodología de la Investigación. administración, economía, humanidades y ciencias sociales. cuarta edición.
- Bonilla, J. (2016). “*Estrategias de gestión administrativa en mejora de la atención al cliente en la MYPE comercial “San Martín” – Chiclayo*”. En su tesis para optar el título profesional de licenciado en Administración.
- Carrasco (2002) *Gestión Educativa y Calidad de Formación Profesional en la Facultad de Educación de la UNSACA*. Tesis para optar el grado de magíster en Educación de la UNMSM .Lima Perú.
- Chalco, H. (2015). “*Relación entre la gestión educativa y el clima institucional en la institución sol de vitarete*”. En su tesis para optar el Grado Académico de Maestría en Educación.
- Coronación Melina (2017) *Gestión administrativa y clima institucional en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. En [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33514/coronacion\\_om.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33514/coronacion_om.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cuervo A, Vázquez C. *Introducción a la administración de empresas*. 4ta ed. Madrid: Civitas Ediciones.
- De Ansoft, J. (2010). Objetivos, entorno y estrategia empresarial. *Extraído el 18 abril de 2018 y Recuperado: <http://www4.ujaen.es/~cruiz/diplot-2.pdf>*



De Chiavenato (2006). Conocimiento organizacional: la gestión de los recursos y el capital humano. *Extraído el 18 de abril del 2018 y Recuperado:*

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1024-94352006000100003](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352006000100003)

De Díaz, G (2016). Convivencia escolar en instituciones de educación secundaria: un estudio transcultural desde la perspectiva estudiantil. *Extraído el 18 de abril del 2018 y Recuperado:* <http://eprints.ucm.es/40428/1/T38108.pdf>

De García, H. (2010). Pensamiento de sistemas. *Extraído el 18 de abril del 2018 y Recuperado:*

<http://pensamientodesistemasaplicado.blogspot.pe/2013/03/definiendo-el-alcance-de-una.html>

De Garrido, G. (2008). La gestión del conflicto en las organizaciones complejas.

*Extraído el 18 de abril del 2018 y Recuperado de:*

[http://dspace.unia.es/bitstream/handle/10334/3593/0719\\_Leon.pdf?sequence=3](http://dspace.unia.es/bitstream/handle/10334/3593/0719_Leon.pdf?sequence=3)

De Irastorza, F (2013). Gestión de conflictos en las organizaciones: un enfoque psicosocial integrador. *Extraído el 18 de abril del 2018 y Recuperado:*

[https://www.diba.cat/documents/467843/45301903/Gesti%C3%B3%20de+conflictes\\_Revista+SST+febrer+2015.pdf/c535391d-ae92-4fd8-9951-293f109068c6](https://www.diba.cat/documents/467843/45301903/Gesti%C3%B3%20de+conflictes_Revista+SST+febrer+2015.pdf/c535391d-ae92-4fd8-9951-293f109068c6).

De Robinson, R (2019). Prácticas de liderazgo directivo y resultados de aprendizaje hacia conceptos capaces de guiar la investigación empírica. *Extraído el 18 de abril del 2018 y Recuperado:*

<http://www.redalyc.org/pdf/551/55114063003.pdf>

- De Sampieri (2010). Diseño de la investigación. *Tipos de Investigación* Extraído el 18 de abril del 2018 y Recuperado: [http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/disenos\\_de\\_la\\_investigacion.html](http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/disenos_de_la_investigacion.html).
- Del Castillo, (2008). Monografías Clima Institucional.
- Estrada, K. (2008). *Gestión educativa Organizacional*. Perú: Universidad Pedagógica Nacional
- Fernández, A. (1989). *La formación base como fundamento de la formación profesional. Herramientas*, 6, 48-54.
- Gallegos, J. (2004). *Gestión educativa en un proceso de descentralización*. Perú: Editorial San Marcos.
- García, G. (2014). “*El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay – 2013*”. En su tesis para obtener el grado de magíster en educación con mención en gestión e innovación educativa.
- Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima institucional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).
- Holguín, A. (2002). *Disciplina asertiva*. México. Edit. Thomson
- Moloch, N. (2010). *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01- Lima Sur-2009*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Tesis de Magíster sin publicación. Lima, Perú.
- Morales Guillermo (2017) La gestión educativa y su relación con el liderazgo de los directores en las instituciones educativas iniciales de la red N°09 Ate Vitarte – 2016. En:  
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1307/TM%20CE-Ge%203097%20V1%20-%20Valencia%20Vargas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Lozado, L. (2014). “*Impacto de los Estilos de Liderazgo en el Clima Institucional del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba*”. En su tesis para obtener el título de magíster en educación mención gestión educativa.
- Real Academia Española (2001). *Madrid: Mateo Cromo. Artes gráficas, S.A.* Vigésima segunda edición.
- Senlle, H y Andrés, K. (2003). *Gestión estratégica de recursos humanos para la calidad y la excelencia.* Madrid: AENOR.
- Obregón, N. (2002). Tesis: *Influencia del currículo y del sistema de soporte de calidad educativa de la gestión administrativa en la facultad de educación de la U.N.F.V.* UNMSM. Perú.
- Otoniel (1999). *Gestión Educativa. Enfoques y Procesos.* Editorial Fondo de Desarrollo, Primera Edición. Lima Perú. P. 217.
- Otoniel (1998). *Gestión Educativa. Casos y Ejercicios.* Editorial Fondo de Desarrollo, Primera Edición. Lima Perú. Pp. 132.
- Pulido, C. (2003). *Clima organizacional.* Lima: Atanor. Primera edición.
- Palacios, S. G. (1996). *Instituciones Educativas para la Calidad Total: Editorial La Muralla.* Madrid.
- Pérez Mercedes (2017) *Gestión Administrativa y Clima Institucional según el personal del Área de Gestión Administrativa UGEL 07 Lima 2014.* Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. En [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15542/P%c3%a9rez\\_PMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15542/P%c3%a9rez_PMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Quichca, G. (2012). “*Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto superior particular “La Pontificia” del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga*”

*Ayacucho – Perú*”. En su tesis para optar el título profesional de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación.

Tobón, (2006). *Competencias, calidad y educación superior*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.

Venegas, P. (2012). *Planificación educativa. Bases metodológicas para su desarrollo en el siglo XXI*. San José, Costa Rica: EUNED.

Yabar, S. (2013). “*La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*”. En su tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión Educativa.

## **Apéndices**

## Apéndice A. Matriz de Consistencia

### Gestión administrativa y clima institucional en la unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, año 2018

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES
<p><b>General:</b> ¿En qué medida la gestión administrativa se relaciona con el clima institucional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> <u>PE.1</u> ¿En qué medida la gestión de recursos se relaciona con el entorno físico de trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018?</p> <p><u>PE.2</u> ¿En qué medida el liderazgo directivo se relaciona con sentido de pertenencia y espíritu de equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018?</p> <p><u>PE.3</u> ¿En qué medida la gestión de conflictos se relaciona con el tipo de relaciones de convivencia en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018?</p>	<p><b>General:</b> Determinar el grado de relación existente entre la gestión administrativa y el clima institucional en Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> <u>OE1:</u> Establecer cuanto se relaciona la gestión de <u>recursos con</u> el entorno físico de trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018.</p> <p><u>OE2:</u> Establecer cuanto se relaciona el liderazgo <u>directivo con</u> el sentido de pertenencia y espíritu de equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018.</p> <p><u>OE3:</u> Establecer cuanto se relaciona la gestión de conflictos con el tipo de relaciones de <u>convivencia en</u> la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018.</p>	<p><b>General:</b> La Gestión administrativa se halla relacionada <u>significativamente con</u> el clima institucional en Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> <u>HE1:</u> La gestión de recursos se relaciona directamente con el entorno físico de trabajo en la Unidad <u>de Gestión Educativa Local de Cañete</u>, durante el año 2018.</p> <p><u>HE2:</u> El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el sentido de pertenencia y espíritu de equipo en la Unidad <u>de Gestión Educativa Local de Cañete</u>, durante el año 2018.</p> <p><u>HE3:</u> la gestión de conflictos se relaciona significativamente con el tipo de relaciones de <u>convivencia en</u> la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018</p>	<p>V 1: <b>Gestión administrativa:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gestión de recursos</li> <li>2. Liderazgo directivo</li> <li>3. Gestión de conflictos</li> </ol> <p><u>V2:</u> <b>Clima Institucional:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entorno físico de trabajo</li> <li>2. Sentido de pertenencia y espíritu de equipo</li> <li>3. Relaciones convivenciales</li> </ol>

Diseño metodológico	Población y Muestra	Técnicas e Instrumentos
<p><u>Enfoque de investigación</u> : Cuantitativo  <u>Tipo de investigación</u> : Correlacional</p> <p>Diseño de investigación: Descriptivo  Método: Hipotético-deductivo</p>	<p><b>Población:</b> 68 trabajadores de la Unidad <u>de Gestión</u> Educativa Local de Cañete.</p> <p><b>Muestra:</b>  68 trabajadores de la Unidad <u>de Gestión</u> Educativa Local de Cañete.</p> <p>- Muestra intencionada y voluntaria.</p>	<p><b>Técnica:</b> - Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b>  Cuestionarios</p>

## Apéndice B. Instrumentos

**Apéndice B. Instrumentos****Presentación:**

El presente instrumento consta de 20 ítems y se utilizará para determinar la opinión que tienen los dirigentes de las APAFA de Palpa, en relación con la gestión de los directores de las instituciones educativas.

**Instrucciones:**

De acuerdo con su percepción personal, emita una valoración sobre la gestión de los directores de las instituciones educativas, de los cuales forma parte como directivo de APAFA. Le sugerimos la siguiente escala:

Muy Buena (4) Buena (3) Deficiente (2) Muy deficiente (1)

N°		Escala			
		4	3	2	1
	<b>NIVEL DE MOTIVACIÓN HACIA LA COMUNIDAD EDUCATIVA</b>				
01	Genera involucramiento de los agentes educativos de la comunidad.				
02	Promueve la construcción de un proyecto educativo pertinente a los intereses y necesidades de la comunidad.				
03	Promueve la integración de las autoridades a la dinámica educativa institucional.				
04	Demuestra actitud proactiva frente a las necesidades de la institución educativa.				
	<b>NIVEL DE CONOCIMIENTO DE ESTRATEGIAS DE EDUCACIÓN SOCIAL</b>				
05	Identifica la idiosincrasia de los padres de familia y de comunidad.				
06	Promueve estrategias de integración familia-escuela.				
07	Promueve programas de educación hacia los padres y las familias.				
08	Se proyecta con acciones sociales hacia la comunidad.				
09	Integra la escuela a la dinámica de desarrollo de la comunidad.				
	<b>NIVEL DE LIDERAZGO HACIA LOS DOCENTES Y ESTUDIANTES</b>				
10	Comunicación eficaz con los estudiantes y docentes.				
11	Promueve trabajo en equipo con la comunidad educativa.				
12	Muestra empatía con los docentes y los padres.				
13	Direcciona con eficacia los procesos pedagógicos y administrativos de la institución educativa.				



	<b>NIVEL DE EFICACIA DE LOS SERVICIOS EDUCATIVOS</b>				
14	Se direcciona en función de la Visión institucional.				
15	Se planifica en función de la Misión institucional				
16	Se implementa mejoras continuas en los servicios de atención al usuario.				
17	Gestión oportuna y eficaz de los procesos pedagógicos.				
18	Impacto positivo de los recursos didácticos.				
19	Se promueve acciones académicas óptimas.				
20	Vela por la calidad de educación brindada a los estudiantes de la institución.				

### Apéndice C. Informes de validación de instrumentos por juicio de experto

#### I. Datos generales:

##### 1.1. Apellidos y nombre del informante:

Dr. Víctor Bendezú Hernández

##### 1.2. Cargo e institución donde labora:

Ex docente de la Escuela de Postgrado Universidad Privada “San Juan Bautista”

##### 1.3. Nombre del instrumento:

Cuestionario “Percepción de los dirigentes de APAFAs sobre la Gestión de los Directores de las Instituciones Educativas”.

##### 1.4. Objetivo de la evaluación:

Determinar la consistencia del instrumento en relación con la primera variable de la investigación.

##### 1.5. Autor del instrumento:

Ydalia Lucia, Ruiz Correa. – Ex alumna de la EPG- Universidad de Educación “Enrique Guzmán y Valle”

#### II. Aspectos de validación:

Indicadores	Criterios	Rango de valoración				
		Deficiente 00 – 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
Claridad	Estructurado con palabras claras y precisas.					87%
Objetividad	No induce al sesgo en las respuestas.					87%
Actualidad	Concuerda con las teorías relacionadas a Gestión de los Directores de I. E.					87%
Organización	Tiene corrección sintáctica en cada ítem.					87%
Suficiencia	Incluye suficientes ítems sobre Gestión de los Directores de I. E.					87%
Intencionalidad	Establece conocimientos sobre Gestión de los Directores de I. E.					87%

Consistencia	Se basa en aspectos científicos y teóricos de Gestión de los Directores de I. E					87%
Coherencia	Se percibe coherencia en su estructura y contenido.					87%
Metodología	Responde a la finalidad del estudio descriptivo					87%

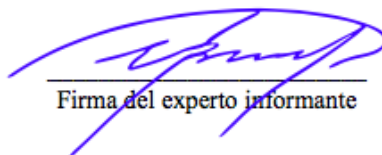
### III. Opinión de aplicabilidad:

El cuestionario representa, a través de los ítems, la variable que necesita medir. Se recomienda su utilización previa determinación de confiabilidad estadística.

### IV. Promedio de valoración

87%
-----

Lima, 29 de Marzo del 2021



Firma del experto informante

### Informe de validación instrumento 1 por juicio de expertos

**1.1. Apellidos y nombre del informante:**

Dra. Margot Mejía Gamboa

**1.2. Cargo e institución donde labora:**

Docente de la Universidad Autónoma de Ica.

**1.3. Nombre del instrumento:**

Cuestionario “Percepción de los dirigentes de APAFAs sobre la gestión de los directores de las instituciones educativas”.

**1.4. Objetivo de la evaluación:**

Determinar la consistencia del instrumento en relación con la primera variable de la investigación.

**1.5. Autor del instrumento:**

Ydalia Lucia, Ruiz Correa. – Ex alumna de la EPG- Universidad de Educación “Enrique Guzmán y Valle”

**II. Aspectos de validación:**

Indicadores	Criterios	Deficiente 00 – 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
Claridad	Estructurado con palabras claras y precisas.					90%
Objetividad	No induce al sesgo en las respuestas.					90%
Actualidad	Concuerda con las teorías relacionadas a Gestión de los Directores de I. E.					90%
Organización	Tiene corrección sintáctica en cada ítem.					90%
Suficiencia	Incluye suficientes ítems sobre Gestión de los Directores de I. E					90%
Intencionalidad	Establece conocimientos sobre Gestión de los Directores de I. E					90%
Consistencia	Se basa en aspectos científicos y teóricos de Gestión de los Directores de I. E					90%

Coherencia	Se percibe coherencia en su estructura y contenido.					90%
Metodología	Responde a la finalidad del estudio descriptivo					90%

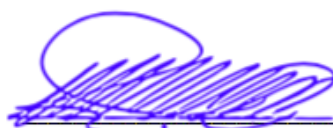
### III. Opinión de aplicabilidad:

El instrumento responde a las exigencias técnicas de constructo y validez interna. Los ítems se desprenden de la variable que se requiere medir. Se recomienda su utilización.

### IV. Promedio de valoración

90%

Lima, 15 de Marzo del 2021



Firma del experto informante

### Informe de validación instrumento 1 por juicio de expertos

**1.1. Apellidos y nombre del informante:**

Dra. Maribel Rangel Magallanes

**1.2. Cargo e institución donde labora:**

Docente de la Universidad Privada “Autónoma de Ica”

**1.3. Nombre del instrumento:**

Cuestionario “Percepción de los dirigentes de APAFAs sobre la gestión de los directores de las instituciones educativas”.

**1.4. Objetivo de la evaluación:**

Determinar la consistencia del instrumento en relación con la primera variable de la investigación.

**1.5. Autor del instrumento:**

Ydalia Lucia, Ruiz Correa.– Ex alumna de la EPG- Universidad de Educación “Enrique Guzmán y Valle”

**II. Aspectos de validación:**

Indicadores	Criterios	Deficiente 00 – 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
Claridad	Estructurado con palabras claras y precisas.					90%
Objetividad	No induce al sesgo en las respuestas.					90%
Actualidad	Concuerda con las teorías relacionadas a Gestión de los Directores de I. E.					90%
Organización	Tiene corrección sintáctica en cada ítem.					90%
Suficiencia	Incluye suficientes ítems sobre Gestión de los Directores de I. E					90%
Intencionalidad	Establece conocimientos sobre Gestión de los Directores de I. E					90%
Consistencia	Se basa en aspectos científicos y teóricos de Gestión de los Directores de I. E					90%

Coherencia	Se percibe coherencia en su estructura y contenido.					90%
Metodología	Responde a la finalidad del estudio descriptivo					90%


### III. Opinión de aplicabilidad:

En el instrumento evaluado se aprecia consistencia interna, los ítems están elaborados en coherencia con los indicadores de la variable que se pretende medir. Se recomienda su uso en la recolección de datos.

### IV. Promedio de valoración

90%
-----

Lima, 20 de Marzo del 2021




---

Firma del experto informante

## Informe de validación instrumento 2 por juicio de expertos

### I. Datos generales:

**1.1. Apellidos y nombre del informante:**

Dr. Víctor Eduardo Bendezú Hernández

**1.2. Cargo e institución donde labora:**

Ex docente Escuela de Postgrado de la Universidad “San Juan Bautista”

**1.3. Nombre del instrumento:**

Cuestionario “Participación ciudadana de la comunidad educativa en el proceso educativo”

**1.4. Objetivo de la evaluación:**

Determinar la consistencia del instrumento en relación con la segunda variable de la investigación.

**1.5. Autor del instrumento:**

Ydalia Lucia, Ruiz Correa.– Ex alumna de la EPG- Universidad de Educación “Enrique Guzmán y Valle”

### II. Aspectos de validación:

Indicadores	Criterios	Deficiente 00 – 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excele nte 81 - 100%
Claridad	Estructurado con palabras claras y precisas.					87%
Objetividad	No induce al sesgo en las respuestas.					87%
Actualidad	Concuerda con las teorías relacionadas a participación ciudadana de la comunidad educativa.					87%
Organización	Tiene corrección sintáctica en cada ítem.					87%
Suficiencia	Incluye suficientes ítems sobre participación ciudadana de la comunidad educativa					87%
Intencionalidad	Establece conocimientos sobre participación ciudadana					87%



Consistencia	Se basa en aspectos científicos y teóricos de participación ciudadana					87%
Coherencia	Se percibe coherencia en su estructura y contenido.					87%
Metodología	Responde a la finalidad del estudio descriptivo					87%


### III. Opinión de aplicabilidad:

El cuestionario representa, a través de los ítems, la variable que necesita medir. Se recomienda su utilización previa determinación de confiabilidad estadística.

### IV. Promedio de valoración

87%
-----

Lima, 29 de Marzo del 2021




---

Firma del experto informante

### Informe de validación instrumento 2 por juicio de expertos

#### I. Datos generales:

**1.1. Apellidos y nombre del informante:**

Dra. Dany Margot Mejía Gamboa

**1.2. Cargo e institución donde labora:**

Docente de la Universidad “Autónoma de Ica”

**1.3. Nombre del instrumento:**

Cuestionario “Participación ciudadana de la comunidad educativa en el proceso educativo”

**1.4. Objetivo de la evaluación:**

Determinar la consistencia del instrumento en relación con la segunda variable de la investigación.

**1.5. Autor del instrumento:**

Ydalia Lucia, Ruiz Correa .– Ex alumna de la EPG- Universidad de Educación “Enrique Guzmán y Valle”

#### II. Aspectos de validación:

Indicadores	Criterios	Deficiente 00 – 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
Claridad	Estructurado con palabras claras y precisas.					90%
Objetividad	No induce al sesgo en las respuestas.					90%
Actualidad	Concuerda con las teorías relacionadas a participación ciudadana de la comunidad educativa.					90%
Organización	Tiene corrección sintáctica en cada ítem.					90%
Suficiencia	Incluye suficientes ítems sobre participación ciudadana de la comunidad educativa					90%
Intencionalidad	Establece conocimientos sobre					90%

	participación ciudadana					
Consistencia	Se basa en aspectos científicos y teóricos de participación ciudadana					90%
Coherencia	Se percibe coherencia en su estructura y contenido.					90%
Metodología	Responde a la finalidad del estudio descriptivo					90%

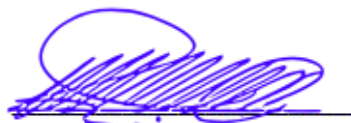
### III. Opinión de aplicabilidad:

El instrumento responde a las exigencias técnicas de constructo y validez interna. Los ítems se desprenden de la variable que se requiere medir. Se recomienda su utilización.

### IV. Promedio de valoración

90%
-----

Lima, 15 de Marzo del 2021



Firma del experto informante

## Informe de validación instrumento 2 por juicio de expertos

### I. Datos generales:

#### 1.1. Apellidos y nombre del informante:

Dra. Maribel Rangel Magallanes

#### 1.2. Cargo e institución donde labora:

Docente de la Universidad Privada “Autónoma de Ica”

#### 1.3. Nombre del instrumento:

Cuestionario “Participación ciudadana de la comunidad educativa en el proceso educativo”

#### 1.4. Objetivo de la evaluación:

Determinar la consistencia del instrumento en relación con la segunda variable de la investigación.

#### 1.5. Autor del instrumento:

Ydalia Lucia, Ruiz Correa.– Ex alumna de la EPG- Universidad de Educación “Enrique Guzmán y Valle”

### II. Aspectos de validación:

Indicadores	Criterios	Deficiente 00 – 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
Claridad	Estructurado con palabras claras y precisas.					90%
Objetividad	No induce al sesgo en las respuestas.					90%
Actualidad	Concuerda con las teorías relacionadas a participación ciudadana de la comunidad educativa.					90%
Organización	Tiene corrección sintáctica en cada ítem.					90%
Suficiencia	Incluye suficientes ítems sobre participación ciudadana de la comunidad educativa					90%
Intencionalidad	Establece conocimientos sobre					90%

	participación ciudadana					
Consistencia	Se basa en aspectos científicos y teóricos de participación ciudadana					90%
Coherencia	Se percibe coherencia en su estructura y contenido.					90%
Metodología	Responde a la finalidad del estudio descriptivo					90%

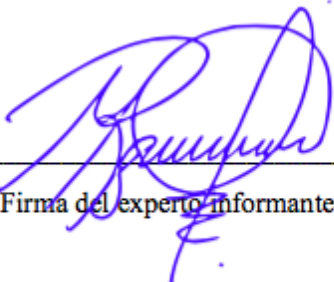
### III. Opinión de aplicabilidad:

En el instrumento evaluado se aprecia consistencia interna, los ítems están elaborados en coherencia con los indicadores de la variable que se pretende medir. Se recomienda su uso en la recolección de datos.

### IV. Promedio de valoración

90%
-----

Lima, 20 de Marzo del 2021



Firma del experto informante