



**TESIS**

**CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN  
ADMINISTRATIVA DE LA UGEL CARABAYA, AÑO 2020**

**Presentado por:**

**MG. ALEXANDER RUSO PEÑALOZA HUANCA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN  
ADMINISTRACIÓN**

**JULIACA-PERÚ**

**2021**



**VICE RECTORADO ACADÉMICO  
ESCUELA DE POSGRADO**

**TÍTULO DE LA TESIS**

**CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA  
GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA UGEL CARABAYA,  
AÑO 2020**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**FORTALECIMIENTO DE LA FORMACION TECNICO-  
PROFESIONAL EN CONEXIÓN AL TRABAJO Y EL  
CRECIMIENTO SOCIOECONOMICO**

**ASESOR:**

**DR. MÁXIMO RAMÍREZ JULCA**

### **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a mi digna Madre Úrsula Peñaloza y a mis hijos Etson y Diego Peñaloza, que me permitió dar pasos seguros para llegar hasta este instante de mucha importancia, mi gratitud por tu apoyo incondicional.

## **AGRADECIMIENTO**

Al todo poderoso Dios gracias por darme todo lo que tengo para compartirla en la defensa del derecho.

Expreso fervorosamente mi profunda gratitud apreciado asesor Dr. Máximo Ramírez Julca, en guiar pasos a paso cada una de las etapas de la presente investigación doctoral.

A los docentes de la Universidad Alas Peruanas por su valiosa formación y apoyo.

## **RECONOCIMIENTO**

A la Universidad Alas Peruanas por la oportunidad de seguirme desarrollando académicamente.

# Índice

<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>III</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>IV</b>
<b>RECONOCIMIENTO</b> .....	<b>V</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	<b>IX</b>
<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS</b> .....	<b>X</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>XI</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>XII</b>
<b>RESUMO</b> .....	<b>XIII</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>XIV</b>
<b>1 CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	<b>17</b>
<b>1.1 Descripción de la Realidad Problemática.</b> .....	<b>17</b>
<b>1.2 Delimitación de la investigación</b> .....	<b>18</b>
<b>1.2.1 Delimitación espacial</b> .....	<b>18</b>
<b>1.2.2 Delimitación social</b> .....	<b>18</b>
<b>1.2.3 Delimitación temporal</b> .....	<b>19</b>
<b>1.2.4 Delimitación conceptual</b> .....	<b>19</b>
<b>1.3 Problema de la investigación</b> .....	<b>19</b>
<b>1.3.1 Problema principal</b> .....	<b>19</b>
<b>1.3.2 Problemas específicos</b> .....	<b>19</b>
<b>1.4 Objetivos de la Investigación:</b> .....	<b>20</b>
<b>1.4.1 Objetivo General</b> .....	<b>20</b>
<b>1.4.2 Objetivos Específicos</b> .....	<b>20</b>
<b>1.5 Justificación e importancia y limitaciones de la Investigación:</b> .....	<b>21</b>
<b>1.5.1 Justificación</b> .....	<b>21</b>
<b>1.5.2 Importancia</b> .....	<b>22</b>
<b>1.6 Factibilidad de la investigación</b> .....	<b>23</b>
<b>1.7 Limitaciones del estudio</b> .....	<b>23</b>
<b>2 CAPITULO II: MARCO FILOSÓFICO</b> .....	<b>24</b>
<b>2.1 Fundamentación Ontológica</b> .....	<b>24</b>
<b>3 CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL</b> .....	<b>27</b>
<b>3.1 Antecedentes del Problema</b> .....	<b>27</b>
<b>3.1.1 Antecedentes Internacionales</b> .....	<b>27</b>
<b>3.1.2 Antecedentes Nacionales</b> .....	<b>31</b>
<b>3.2 Bases Teóricas o Científicas</b> .....	<b>34</b>

3.2.1	Clima institucional.....	34
3.2.2	Dimensiones del Clima Institucional.....	36
3.2.3	Gestión Administrativa.....	38
3.2.4	Dimensiones de la Gestión administrativa .....	42
3.3	Definición de términos Básicos.....	44
4	<b>CAPÍTULO IV: HIPÓTESIS Y VARIABLES.....</b>	<b>47</b>
4.1	Hipótesis general.....	47
4.2	Hipótesis Específicos .....	47
4.3	Definición conceptual y operacional de las variables .....	47
4.3.1	Variable Independiente .....	48
4.3.2	Variable dependiente .....	49
4.4	Operacionalización de las variables .....	50
5	<b>CAPÍTULO V: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>51</b>
5.1	Enfoque, Tipo y nivel de Investigación.....	51
5.1.1	Enfoque de la investigación.....	51
5.1.2	Tipo de Investigación.....	51
5.1.3	Nivel de Investigación .....	52
5.2	Diseño y Método de la Investigación .....	52
5.2.1	Método de Investigación .....	52
5.2.2	Diseño de Investigación: .....	53
5.3	Población y muestra de la investigación .....	54
5.3.1	Población .....	54
5.3.2	Muestra .....	55
5.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	56
5.4.1	Técnicas.....	56
5.4.2	Instrumentos .....	57
5.5	Validez y confiabilidad.....	57
5.6	Procesamiento y análisis de datos.....	59
5.7	Ética de la Investigación.....	59
6	<b>CAPÍTULO VI: RESULTADOS.....</b>	<b>60</b>
6.1	Análisis Descriptivo.....	60
6.2	Análisis Inferencial .....	70
7	<b>CAPITULO VII: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....</b>	<b>75</b>
	<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>78</b>
	<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>79</b>

<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....</b>	<b>80</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>84</b>
<b>Anexo N°1: Matriz de consistencia .....</b>	<b>85</b>
<b>Anexo N°2: Cuestionario sobre Clima Institucional.....</b>	<b>86</b>
<b>Anexo N°3: Cuestionario sobre Gestión Administrativa .....</b>	<b>88</b>
<b>Anexo N°4: Ficha de validación del instrumento .....</b>	<b>90</b>
<b>Anexo N°5: Copia de la data procesada .....</b>	<b>96</b>
<b>Anexo N°6: Consentimiento informado .....</b>	<b>101</b>
<b>Anexo N°7: Autorización de la entidad donde se realizó el trabajo de campo .....</b>	<b>102</b>
<b>Anexo N°8: Declaratoria de autenticidad de tesis .....</b>	<b>103</b>



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1: POBLACIÓN DE ESTUDIO UGEL CARABAYA.....</b>	<b>55</b>
<b>Tabla 2: Validez del instrumento por juicio de expertos.....</b>	<b>58</b>
<b>Tabla 3: Niveles de la gestión administrativa en la UGEL Carabaya, año 2020 .....</b>	<b>60</b>
<b>Tabla 4: Niveles del clima institucional en la UGEL Carabaya, 2020.....</b>	<b>62</b>
<b>Tabla 5: Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según su percepción de la gestión administrativa y el clima institucional .....</b>	<b>63</b>
<b>Tabla 6: Distribución de frecuencias entre la gestión institucional y el clima institucional los funcionarios de la UGEL Carabaya.....</b>	<b>65</b>
<b>Tabla 7: Distribución de frecuencias entre la gestión pedagógica y el clima institucional ...</b>	<b>66</b>
<b>Tabla 8: Distribución de frecuencias entre la gestión administrativa y el clima institucional ..</b>	<b>68</b>

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfica 1: Comparación porcentual de la gestión administrativa en la UGEL Carabaya, 2020.”</b> .....	61
<b>Gráfica 2: Distribución porcentual de los niveles del clima institucional en la UGEL Carabaya, 2020.</b> .....	62
<b>Gráfica 3: Niveles entre la gestión administrativa y el clima institucional según los funcionarios de la UGEL Carabaya, 2020</b> .....	64
<b>Gráfica 4: Niveles entre la gestión institucional y el clima institucional según los funcionarios de la UGEL Carabaya, 2020.”</b> .....	65
<b>Gráfica 5: Niveles entre la gestión pedagógica y el clima institucional según los funcionarios de la UGEL Carabaya.</b> .....	67
<b>Gráfica 6: Niveles entre la gestión administrativa y el clima institucional según los funcionarios de la UGEL Carabaya</b> .....	69

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la influencia del clima institucional en la Gestión Administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Carabaya, 2020.

En la variable clima organizacional se consideraron las dimensiones comunicación, motivación, confianzas y participación y para la variable gestión administrativa, gestión institucional, pedagógica y administrativa.

Se consideró un tipo de investigación básica, nivel descriptivo relacional, método hipotético deductivo y diseño no experimental.

La población estuvo constituida por 275 colaboradores y se determinó una muestra probabilística de 275 colaboradores.

Se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual estuvo constituido por 60 preguntas para ambas variables de estudio, clima institucional y gestión administrativa.

Luego de la contrastación de la hipótesis general por medio de Chi Cuadrado, se tuvo con conclusión que existe influencia del clima institucional en la gestión administrativa determinado con un p valor de 0,000 donde  $p < 0,05$ , por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

**Palabras clave:** gestión educativa, gestión Institucional, gestión pedagógica, gestión administrativa, clima institucional.

## ABSTRACT

The present research aimed to analyze the influence of the institutional climate in the Administrative Management of the Local Educational Management Unit Carabaya, 2020. In the organizational climate variable, the dimensions of communication, motivation, trust and participation were considered, and for the variable administrative management, institutional, pedagogical and administrative management.

It was considered a type of basic research, relational descriptive level, deductive hypothetical method and non-experimental design.

The population consisted of 275 collaborators and a probabilistic sample of 275 collaborators was determined.

The survey technique was used and the questionnaire was used as an instrument, which consisted of 60 questions for both study variables, institutional climate and administrative management.

After contrasting the general hypothesis by means of Chi Square, it was concluded that there is influence of the institutional climate in the administrative management determined with a p value of 0.000 where  $p < 0.05$ , so we reject the null hypothesis and we accept the alternative hypothesis.

Keywords: educational management, Institutional management, pedagogical management, administrative management, institutional climate.

## RESUMO

A presente pesquisa teve como objetivo analisar a influência do clima institucional na Gestão Administrativa da Unidade de Gestão Educacional Local Carabaya, 2020.

Na variável clima organizacional foram consideradas as dimensões comunicação, motivação, confiança e participação, e na variável gestão administrativa, gestão institucional, pedagógica e administrativa.

Considerou-se um tipo de pesquisa básica, nível descritivo relacional, método hipotético dedutivo e delineamento não experimental.

A população foi composta por 275 colaboradores e foi determinada uma amostra probabilística de 275 colaboradores.

Utilizou-se a técnica de survey e o questionário foi utilizado como instrumento, composto por 60 questões para ambas as variáveis de estudo, clima institucional e gestão administrativa.

Após contrastar a hipótese geral por meio do Qui Quadrado, concluiu-se que há influência do clima institucional na gestão administrativa determinado com um valor de p de 0,000 onde  $p < 0,05$ , portanto rejeitamos a hipótese nula e aceitamos a hipótese alternativa.

Palavras-chave: gestão educacional, gestão institucional, gestão pedagógica, gestão administrativa, clima institucional.

## INTRODUCCIÓN

Según las publicaciones de la organización mundial del trabajo OIT 2017, indican que el clima laboral y el clima institucional son factores determinantes de la calidad de la administración de los centros laborales productivos como los de servicios que tienen la finalidad de buscar el bienestar y la satisfacción de sus usuarios para garantizar la existencia y prosperidad dentro de un mercado competitivo, las entidades laborales deben orientar sus políticas de organización poniendo en prioridad el clima institucional.

En las publicaciones de indica con mucha claridad el tema del clima institucional es uno de los procuradores esenciales que se gestaron a fines del siglo XIX como complemento de la buena gestión de la administración de las organizaciones públicos privados de las instituciones estatales como los particulares quienes se encontraron con la disminución de sus ingresos, la capacidad productiva para el cumplimiento de sus metas contraídas con sus clientes de primer orden, las empresas productoras de bienes y los de servicios como indicadores de la buena atención deben tener su personal en óptimas condiciones de buen clima institucional.

En el plano de la organización de unidad gestión educativo localizado en la jurisdicción Carabaya como institución prestadora de la dirección de los servicios educativos cuenta con personal calificado de diferentes especialidades como educadores, administradores, contadores economistas asistentes sociales quienes están unidos por la política educativa que deben cumplir con planes y metas educativas acompañando orientando dirigiendo a las instituciones educativas que tienen a su cargo desde los preescolares, educación básica primaria, educación básica secundaria y educación superior no universitaria como los programas especiales de los centros de producción técnico en esta confluencia laboral el clima institucional es fundamental que debe inspirar un buen ambiente de relaciones laborales entre los directivos funcionarios administrativos y personal de servicio. Pero en los últimos años la unidad administrativa laboral muestra un resquebrajamiento en las relaciones laborales entre la planta operativa y los directivos, según las actas y los cuadernos de ocurrencia el clima institucional se encuentra resquebrajado, esta situación influye en el trabajo de seguimiento y acompañamiento a las entidades educadoras del ámbito de la institución Unidad de Gestión Educativa Local de Carabaya.

Mediante la indagación del trabajo en cuestión los trabajadores, compuesto de funcionarios dependientes del Ministerio de Educación tienen la finalidad de velar por el desarrollo educativa que comprende el logro de las competencias, capacidades los desempeños con los que deben construir los nuevos conocimientos los estudiantes que tiene a su cargo las direcciones de estudios de las instituciones educativas los que se traslucen en las manos de los docentes quienes requieren del apoyo la ayuda de los especialistas con los que cuenta unidad gestión educativo localizado en la jurisdicción Carabaya, para lograr este cometido se requiere de la práctica positiva de las relaciones interpersonales entre los servidores de las diferentes áreas administradoras de los servicios de asesoramiento, monitoreo, acompañamiento en las planificaciones de los procedimientos de trabajo, en las áreas técnico pedagógicas. En el área administrativa de los directores que están a cargo de la conducción y gestión de una institución educativa.

Bajo las consideraciones expuestas el presente informe de tesis se organiza según las indicaciones de la Unidad de Investigación de la Universidad Alas Peruanas, es como sigue:

En la parte del capítulo I: se expone de manera resumida los planteamientos del problema en estudio según sus variables del clima institucional y la gestión describiendo con detalles la delimitación de la investigación en sus distintos momentos como el espacial, social, temporal y conceptual, formulándose objetivos de la investigación, así como su justificación e importancia.

Para el capítulo II, Marco filosófico, el que contempla los aspectos de necesidad y relación con la sociedad.

Para la parte del capítulo III, Marco Teórico Conceptual, esta referidos a la exposición detalladas de los referentes teóricos que fundamentan y respaldan los principios las bases científicas sobre el clima institucional, en la segunda variable se expone los referentes teóricos sobre la gestión de la administración de la educación en el área de unidad gestión educativo localizado en la jurisdicción Carabaya.

En la parte del capítulo IV, se detallan los supuestos hipotéticos de la investigación como ejes orientadores que guían en base a las variables que derivan los indicadores del clima institucional y la gestión de la administración de la educación.

En el siguiente capítulo V, se presenta detalladamente el proceso metodológico del estudio realizado destacando el tipo de la investigación, punto aparte el diseño metodológico el nivel investigativo, seguido de la técnica los instrumentos aplicados las técnicas con los que se procedieron a recabar la información.

En el capítulo que continúa VI, se exponen los resultados estadísticos.

En el capítulo VII se desarrolla la discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones, finalmente los anexos correspondientes.



## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1 Descripción de la Realidad Problemática.**

En el tema de la gestión de la administración en el campo de la educación a nivel mundial se encuentra en situación crítica con excepción de los países desarrollados, el mayor problema es el aspecto financiero los requerimientos del recurso humano donde el clima como factor institucional están en crisis, se encuentran enfrentados entre los trabajadores y la patronal educativo según la Organización Municipal del trabajo.

En el nivel Latinoamericano la Organización Panamericana de la Salud 2017 ha declarado que el factor humano se encuentra con altos niveles de estrés laboral en el 53% de los trabajadores y con síndrome de Burnout el 47% entre los empleados públicos, en el rubro del rector educación el 65% son personas mayores de 60 años que presentan en el 45% un cansancio laboral fuerte.

A nivel nacional de la patria peruana la investigación de la Universidad Nacional de San Marcos señala que el personal del Ministerio de Educación se encuentra en situación deprimente con sueldos irrisorios, con índice del 45% de cansancio laboral, un clima institucional conflictivo enfrentado entre trabajadores, entre los directivos y los servidores de las diferentes áreas del sistema administrativo descentralizado en las unidad de gestión de la educación en las localidades de las diferentes provincias por gerencias regionales a nivel nacional.

A nivel la estructura de la gestión de la unidad de la educación de Carabaya se aprecia deficiencias en el aspecto organizativo puesto que las diferentes áreas de gestión institucional, unidades de gestión pedagógica de educación inicial, secundaria, superior, programas especiales, no guardan armonía no hay confluencias de las habilidades capacidades profesionales para responder las necesidades de la comunidad prueba de ello no se tiene las programaciones curriculares locales, los planes de trabajo anual no se han cumplido al 100% los presupuestos asignados cada año se devuelven al Ministerio de Economía y Finanzas en un promedio del 30% este es un indicador de la falta de un buen clima institucional, deficiencia en el rendimiento laboral, por tanto se hace necesario indagar los factores que afectan el desarrollo de la armonía laboral expresada en el clima de la institución educadora de Carabaya.

## **1.2 Delimitación de la investigación**

### **1.2.1 Delimitación espacial**

El desarrollo de la presente indagación se desarrolló en el ámbito de la dirección de las instituciones educativas 78 instituciones de educación inicial, 103 instituciones de educación primaria y 56 entidades educadoras del nivel secundario, se encuentra la capital de la provincia de Carabaya se encuentra ubicado a 42 entidades educativas del nivel secundario la dirección administrativa se encuentra en la ciudad de la capital de la provincia de Carabaya

### **1.2.2 Delimitación social**

La implicancia de la sociedad en estudio es un grupo social en categoría de profesionales, técnicos, y personal de servicio con quinto de secundaria por tanto constituyen una población calificada con estudios que trabajan en la Dirección

de la U.G.E.L Carabaya quienes laboran en ambiente de clima institucional que debe ser agradable saludable para el bienestar de los trabajadores.

### **1.2.3 Delimitación temporal**

En todo trabajo de investigación es importante determinar el tiempo que demanda realizar el trabajo de la investigación a fin de obtener los resultados en el presente caso se ha realizado entre los meses del 01 junio y terminó el 30 de agosto del año 2020 periodo en la que se ha realizado la recolección de la información.

### **1.2.4 Delimitación conceptual**

Los fundamentos teóricos que se ajustan a la presente investigación son concepciones relacionadas a las dos variables de la investigación previamente seleccionadas, en la variable 1 se ha seleccionado las teorías del clima institucional, en la variable 2 se ha seleccionado los fundamentos de la gestión administrativa educativa para la buena conducción de las instituciones de educación de la provincia de Carabaya.

## **1.3 Problema de la investigación**

### **1.3.1 Problema principal**

¿Cuál es la influencia del clima institucional en la Gestión Administrativa de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Carabaya, año 2020?

### **1.3.2 Problemas específicos**

- ¿Cuál es la influencia del clima institucional en la gestión institucional de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Carabaya, año 2020?
- ¿Cuál es la influencia del clima institucional en la gestión pedagógica de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Carabaya, año 2020?
- ¿Cuál es la influencia del clima institucional en la dimensión gestión administrativa de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Carabaya, año 2020?

#### **1.4 Objetivos de la Investigación:**

##### **1.4.1 Objetivo General**

Determinar la influencia del clima institucional en la Gestión Administrativa de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Carabaya, año 2020

##### **1.4.2 Objetivos Específicos**

- Determinar la influencia del clima institucional en la gestión institucional de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Carabaya, año 2020
- Determinar la influencia del clima institucional en la gestión pedagógica de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Carabaya, año 2020

- Determinar la influencia del clima institucional en la dimensión gestión administrativa de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Carabaya, año 2020

## **1.5 Justificación e importancia y limitaciones de la Investigación:**

### **1.5.1 Justificación**

La investigación está justificada a plenitud porque se trata de analizar de qué manera influye el Clima Institucional en la Gestión Administrativa en la UGEL Carabaya de la Región Puno.

#### **1.5.1.1 Justificación social**

En el enfoque de la justificación social socialmente, la investigación se justifica porque es necesario poner en agenda del debate clima institucional, para que las personas responsables de la administración de los órganos desconcentrados de la administración, conduzcan según lo establecido y en favor del usuario, con una eficaz toma de decisiones en el momento, el cual minimizará los costos del Estado en salud y la eficiencia en el servicio .

#### **1.5.1.2 Justificación teórica**

Teóricamente la investigación se justifica, por cuanto se busca analizar el clima institucional como factor influyente en una gestión administrativa. En ese sentido, una adecuada y exitosa administración, contribuye a la satisfacción de las necesidades de la sociedad. Al mismo tiempo una vez culminado aportará conocimientos teóricos sobre clima institucional favorable para una administración exitosa.

### **1.5.1.3 Justificación metodológica**

Metodológicamente, la investigación se justifica, porque intenta proponer lineamientos para mejorar el desarrollo y ejecución de los resultados, de tal manera que se corrijan los empirismos, se eviten las discrepancias teóricas y se brinde programas de capacitación, especialización o perfeccionamiento para superar las dificultades y las carencias existentes frente a las medidas administrativas que los afecten. Por lo tanto, la investigación debe ser desarrollada con las guías propuestas en la casa superior de estudios, Universidad Alas Peruanas, a través de su Escuela de Posgrado, con respeto y que coincidan con las demás metodologías de otras instituciones similares, de tal forma que sea un precedente en el análisis de la influencia de un clima institucional en la gestión administrativa.

### **1.5.1.4 Justificación practica**

Permite mejorar el clima institucional mediante alternativas de una eficiente gestión administrativa educativa enfocada en el docente, estudiantes y comunidad universitaria para brindar una mejor calidad educativa, que redunde en una formación profesional competitiva., las cuales servirán de antecedentes para realizar estudios posteriores relacionadas al estudio de ambas variables permitiendo una mejor performance administrativa.

### **1.5.2 Importancia**

También es importante en el sentido de que el proceso de gestión debe encaminarse en favor de los usuarios. La importancia de la investigación es teórica y técnica porque proporcionará información sobre el clima institucional y su influencia en la gestión administrativa. Asimismo, se debe trabajar en las escuelas con los maestros y padres de familia sobre clima

institucional favorable, trabajar en modelar sus comportamientos agresivos, violentos o caprichosos .

## **1.6 Factibilidad de la investigación**

Se contó con la accesibilidad a la información, recursos económicos, administrativos, así como el tiempo necesario para realizar la investigación.

## **1.7 Limitaciones del estudio**

### **❖ Tiempo.**

El tiempo que se está programando para la ejecución de la tesis no será una limitación porque se coordinará previamente con todos los sujetos de estudio el tiempo que se empleará para el procedimiento de recolección de datos y cualquier otro aspecto requerido por la investigación.

### **❖ Material.**

En tanto se considera que no existen restricciones de materiales porque se están presupuestando todos los materiales que se emplearán en la ejecución de la tesis, Insuficiente bibliografía especializada, sobre todo lo correspondiente a factores a clima institucional, existen pocos antecedentes de investigación similares o conexas al tema en la Región de Puno”.

### **❖ Personal.**

El recurso humano que participa en la investigación se seleccionará previamente de la UGEL Carabaya, La poca receptividad por parte de los funcionarios que laboran en la UGEL – Carabaya, puesto que no predisponen el tiempo requerido para la presente investigación, por lo que tuvo que desarrollarse según sus comodidades.

## CAPITULO II: MARCO FILOSÓFICO

### 2.1 Fundamentación Ontológica

El comienzo de la preocupación por el hombre y sus relaciones sociales -como causas de productividad en una organización- tiene como punto de partida formal y más conocido, en el surgimiento de la Escuela Humanística de la Administración desarrollada por Elton Mayo en Estados Unidos, teoría que nació de las necesidades de corregir la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo, provocadas por la aplicación *in extremis* de métodos rigurosos y prácticas organizacionales despreocupadas del ser humano y sus necesidades psicológicas y/o sociales. Estas propuestas muy productivistas fueron realizadas tanto por la Teoría Científica como por la Teoría Clásica de la Administración (Hernández y Rodríguez 1994, 56). De todos modos, en este punto habría que reconocer los planteamientos previos realizados por Robert Owen; considerado por muchos estudiosos en el ámbito de la administración, como el auténtico padre de la administración moderna de personal y un gran innovador del management moderno (Ganga, Piñones y Valderrama 2014, 692).

La Escuela Humanística de la Administración, aparece con la Teoría de las Relaciones Humanas la cual considera al hombre como un ser social, con sentimientos, temores y deseos; describiendo al comportamiento del trabajador



como una consecuencia de muchos factores motivacionales (Chiavenato 1994, 136).

En el año 1950, surge la Teoría del Comportamiento o Teoría Behaviorista, la cual nace de la Teoría de las Relaciones Humanas. Esta Teoría del Comportamiento se preocupa de la psicología organizacional en la administración y el factor motivacional del trabajador; propone a este último como un agente decisorio que se basa en la información que recibe de su ambiente, lo procesa de acuerdo a sus convicciones adoptando actitudes, opiniones y puntos de vista en todas las circunstancias. Siguiendo esta misma línea, se establece que la organización es vista como un sistema de decisiones, en donde todos sus trabajadores se comportan racionalmente según un conjunto de informaciones que consiguen obtener de sus ambientes laborales, visualizando a la organización como un organismo social que tiene vida y culturas propias.

Otra teoría que germinó en los años 50 fue la Teoría de Sistemas, la cual tiene su punto de partida gracias al Biólogo Alemán Ludwig Von Bertalanffy. Este enfoque tiene una tendencia hacia la integración de las diversas ciencias naturales y sociales, se basa en el concepto de “Hombre Funcional”, en donde el individuo desempeña un rol dentro de la organización, interrelacionándose con los demás individuos como un sistema abierto. En sus acciones, en un conjunto de roles, mantiene expectativas en cuanto al rol de los demás participantes y procura dar a conocer a los demás las suyas. Esta interacción cambia o refuerza el papel o rol, ya que las organizaciones son sistemas de roles, en las cuales el papel de cada funcionario tiene efectos en los demás aspectos de la organización (Hernández y Rodríguez 1994, 139).

En los años 60, aflora una nueva teoría producto del intenso cambio que presenta el mundo, su origen puede encontrarse en la Teoría del Comportamiento. Fusionó el estudio de la estructura y el estudio del comportamiento humano en las organizaciones, integradas a través de un tratamiento sistémico (Hernández y Rodríguez 1994, 68).

Durante las últimas décadas ha comenzado a aparecer nuevamente un gran interés en el factor humano de la organización; las organizaciones se están proponiendo nuevas metas, tales como lograr el equilibrio entre lo tangible e intangible del trabajo, siendo considerado una meta a corto plazo, a dicho interés se le ha denominado la Filosofía TEA (Total Environment into Administration, que traducido al español se entiende como “Medio Ambiente Total Dentro de la Empresa”).

Esta filosofía nace de la necesidad de contar con una tendencia o pensamiento que vincule a las personas con su entorno, facilitando su identificación con él. Esta óptica puede entenderse como el punto ideal de lo que debe ser la comunidad laboral, porque resalta la necesidad de la armonía en todos sus sentidos. La base de la Filosofía TEA, se encuentra en el mejoramiento de la plataforma laboral del trabajador, además del desarrollo del bienestar de aquel, con la finalidad de influir en él, y aprovechar al máximo su potencial y la relación horas-hombre, pero ahora acompañada de la necesidad del beneficio mutuo.

Por lo tanto, una organización que ofrezca las características más adecuadas para incentivar al trabajador, se preocupe de sus expectativas, de sus metas y necesidades (especialmente de los talentosos y productivos), tendrá supremacía respecto de aquellas que no toman en cuenta el clima laboral de su propia organización.

## **CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL**

### **3.1 Antecedentes del Problema**

#### **3.1.1 Antecedentes Internacionales**

- ❖ Vera, Y. (2016). Tesis titulada “Diseño de un plan estratégico para mejorar el clima laboral de los servidores públicos de la Secretaría Nacional de Gestión de la Política en la ciudad de Quito”. Realizada en la Universidad Internacional del Ecuador de la ciudad de Guayaquil. Su objetivo general fue diseñar un Plan Estratégico mediante la aplicación de herramientas de capacitación e información, para mejorar el clima laboral de los Servidores de la Secretaría Nacional de Gestión de la Política en la ciudad de Quito. La investigación fue de tipo descriptivo, el diseño de investigación fue no experimental, se aplicó el método inductivo, estadístico y analítico, la población se utilizó 297 servidores públicos. Al ser una población tan reducida, se consideró innecesario la determinación de una muestra, sino que se aplicó un censo, considerando los siguientes criterios: En la mayoría de las situaciones el estudio se realiza tomando una muestra. Sólo cuando queremos realizar un censo debemos incluir en el estudio a todos los sujetos o casos (personas, animales, plantas, objetos) del universo o la población, se utilizó la técnica de encuesta, la entrevista y la observación directa. Se concluye que el clima organizacional es de vital importancia dentro de una organización.

Esto se debe principalmente, a la incidencia notable que tiene ésta en el desempeño de los empleados y en sus niveles de productividad.

Esta situación repercute directamente en el desempeño y desarrollo de cualquier empresa u organización.

Siendo en el caso particular del estudio del clima laboral dentro de la SNGP de la ciudad de Quito y gracias a los instrumentos aplicados en la investigación se determinó que los servidores públicos consideran que no cuentan con un clima laboral acorde con la representación de la institución.

- ❖ En el trabajo de “Sierra, M. (2015). Tesis titulada “El clima laboral en los/as colaboradores/as del área administrativa del Hospital Regional de Cobán, A.V.”. Realizada en la Universidad Rafael Landívar de la ciudad de Guatemala. Su objetivo general fue establecer el clima laboral de los/as colaboradores/as del área administrativa del Hospital Regional de Cobán, Alta Verapaz, se realizó una investigación tipo descriptiva, se trabajó con 29 personas, siendo 16 mujeres y 13 hombres, el instrumento aplicado fue una encuesta, denominada” Diagnóstico del Clima Laboral, aprobado por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social en el año 2,010, recopilado y adaptado por la Licenciada Mabell Mejía Cárdenas. Se concluye que la comunicación ascendente y descendente no es la adecuada lo que permite una valoración a mediano plazo para nutrir este aspecto, en torno a la remuneración el personal, se percibe que esta debiere mejorar, brindando oportunidad de desarrollo personal, en un marco de superación e igualdad de oportunidades.
  
- ❖ Otro trabajo es de Contreras, S. (2015). Tesis titulada “Propuesta de mejora de clima laboral en una Institución de Educación Superior.”. Realizada en la Universidad Rafael Landívar de la ciudad de Guatemala. Su objetivo general fue establecer los resultados del clima organizacional de una institución de educación superior de la ciudad de Guatemala que permitan proponer un plan de mejora para alcanzar los objetivos estratégicos de la institución. Su objetivo general fue establecer los resultados del clima organizacional de una institución de educación superior de la ciudad de Guatemala que permitan proponer un plan de mejora para alcanzar los objetivos estratégicos de la institución. La investigación fue de tipo descriptiva, la población sujeta de estudio estuvo

constituida por 649 personas colaboradores de las distintas unidades de la institución de educación superior, que se encuentran bajo modalidad de contrato de Nómina Administrativa. Para obtener la información se aplicó el cuestionario Clima, basado en la teoría de Blake y Mouton, el cual consta de cuarenta elementos, consistente en frases cortas que describen comportamientos.

Se concluyó: En la calificación general de clima, no existe diferencia en la nota otorgada según estado civil de los trabajadores; sin embargo, difieren en opinión con respecto a las posibilidades de progreso que brinda la institución, ya que los solteros opinan que para progresar tienen que buscar opciones laborales externamente, debido a la falta de un programa de promoción interna y que no se fomenta por parte de los jefes la participación en programas de capacitación y que no se cuenta con un programa de reconocimiento al buen desempeño. Por otro lado, los colaboradores casados indican que es importante reforzar el liderazgo y la comunicación, ya que perciben falta de interés de los jefes en fomentar el aporte de sugerencias y comunicar de forma adecuada instrucciones y decisiones, lo que genera que tengan que enterarse a través de medios informales de comunicación.

- ❖ En el trabajo de Alvarado, K. (2015). Tesis titulada “Análisis de la gestión administrativa de las PYMES Agroindustriales en Guayaquil.” Periodo 2013”. Realizada en la Universidad de Guayaquil de la ciudad de Guayaquil Su objetivo general fue analizar mediante un estudio de diagnóstico las condiciones de la gestión organizacional de las pymes agroindustriales en la ciudad de Guayaquil, para implementar un plan de desarrollo organizacional que permita mejores niveles de crecimiento y desarrollo. El estudio fue de enfoque cuantitativo, el alcance de la investigación fue exploratorio explicativo, el diseño de investigación fue no experimental, los métodos utilizados fueron el método analítico y deductivo, se utilizó la técnica de la encuesta.

Se concluyó: Una vez realizado los diagnósticos de las condiciones de la gestión administrativa y organizacional las pymes agroindustriales en la ciudad de Guayaquil, se ha verificado que la gestión inadecuada afecta sus niveles de

crecimiento y desarrollo. La ausencia de políticas, procedimientos y supervisión inadecuada en las Pymes agroindustriales en la ciudad de Guayaquil están afectando su nivel de crecimiento.

La formación, capacitación y procesos inadecuados inciden en los resultados de las pequeñas y medianas empresas agroindustriales en la ciudad de Guayaquil. Hay aspectos que se deben mejorar en las pymes agroindustriales tales como estructura de la organización, gestión de talento humano, servicio al cliente, se evaluó los problemas que ha generado el mal sistema de las empresas, donde se pudo comprender que una problemática directa y principal es la pérdida de clientes, esto conlleva por lógica al decaimiento de las ventas, por lo que termina en el recorte de personal.

- ❖ En otro estudio de Cortez (2009) con su tesis Diagnostico del Clima organizacional. Hospital “Dr. Luis F. Nachón” en Veracruz, México con el objetivo de Diagnosticar las dimensiones del clima organizacional en el Hospital “Dr. Luis F. Nachón”, de la Ciudad de Xalapa, Veracruz, en el 2009. Esta investigación se encuentra inmersa en un paradigma positivista, ya que se partió de teorías previamente seleccionadas, por lo que los hechos se observaron de una forma esperada, ya que es información que ha sido comprobada y se espera que ocurra de la misma manera; además, se analizó la información a través de programas estadísticos. Se trató de detallar las cosas tal como ocurren sin buscarle una explicación que implique el involucramiento de valores por parte del investigador. Las variables del clima organizacional se pudieron medir a través de su cuantificación y operacionalización. Los resultados se obtuvieron a través de un cuestionario y se analizaron con programas estadísticos y como herramienta la estadística descriptiva e inferencial. Se llegó a la conclusión que el clima organizacional general en el hospital Dr. Luis F. Nachón es no satisfactorio. Además, que existe preocupación de los directivos para la comprensión del trabajo por parte del personal; que la distribución del trabajo es organizada. Que hay claridad en la distribución de las funciones, conocimiento en las metas de las áreas de trabajo, además de que si existe un conocimiento del porqué de los trabajos que se realizan.

### 3.1.2 Antecedentes Nacionales

- ❖ En el trabajo de Pare, J. (2018). En el estudio “Gestión administrativa y clima laboral de los trabajadores del instituto de medicina legal en Moquegua, 2017”. Realizada en la Universidad José Carlos Mariátegui de la ciudad de Moquegua. Su objetivo general fue relacionar la gestión administrativa y el clima laboral de los trabajadores del Instituto de Medicina legal en Moquegua, 2017, la investigación fue de tipo Básica con un diseño no experimental de corte transversal, su nivel de Investigación fue descriptiva correlacional, se trabajó con una población y muestra de 32 trabajadores del Instituto de Medicina Legal, las técnicas de investigación fue la Encuesta y se procesó los datos con el paquete estadístico SPSS versión 23. Se llegó a las siguientes conclusiones:

Existe relación entre la Gestión Administrativa y el Clima Laboral del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, durante el año 2017, al obtener un valor sig. De 0.003 y que además dicha correlación es del 51.6%, con un margen de error del 5%.

Con un margen de error del 5%, y mostrarnos un valor sig. o probabilidad de cometer error de 0.000, se afirma que existe relación significativa entre la gestión administrativa y recursos humanos de los trabajadores del Instituto de Medicina Legal en Moquegua, 2017, y dicha correlación es del 77.6%.
- ❖ Molocho N, (2010), en la Tesis de “Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01-Lima Sur-2009”, Universidad Nacional de San Marcos, Lima., el autor señala que en las Unidades de Gestión Educativa Local de Lima y de diversas regiones del país, se evidencia serias deficiencias con respecto a la Gestión Institucional por parte de los directivos unos con aciertos y otros con desaciertos, siendo uno de los grandes factores que influyen en estos cambios el Clima Organizacional de cada sede administrativa del Ministerio de Educación, afirma que las inadecuadas políticas de gestión condicionan los niveles de motivación y rendimiento de los servidores públicos de la UGEL. El problema general de la

Tesis es ¿En qué medida influye el clima organizacional en la Gestión Institucional de la sede administrativa UGEL N°01- Lima Sur 2009?

- ❖ Gamarra, (2017) realizó la investigación denominada “Gestión Administrativa y Clima Organizacional de los colaboradores del Programa Nacional Yachay – Lima, 2017”. Es una investigación que busca determinar la Gestión administrativa y clima organizacional de los colaboradores del Programa Nacional Yachay - Lima 2017 en la entidad pública del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables distrito de Cercado de Lima, año 2017. Se desarrolló el diseño de investigación no experimental, de tipo aplicada, el nivel de investigación fue correlacional, la muestra objeto de estudio estuvo comprendido por 30 colaboradores. Los datos se recolectaron mediante la técnica de la encuesta usando como instrumento el cuestionario, mediante 24 preguntas en la escala de Likert. Una vez recolectados los datos se procesaron mediante el programa estadística IBM SPSS, la prueba de hipótesis que se aplicó para esta investigación fue el coeficiente de correlación de Spearman, obteniendo un valor de 0,891 como correlación positiva. Se concluye que existe correlación estadísticamente significativa de la Gestión administrativa y clima organizacional de los colaboradores del Programa Nacional Yachay - Lima 2017.
  
- ❖ Guillen, (2016) en su tesis “Gestión administrativa y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica – 2015”. El objetivo fue determinar la relación que existe entre gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica – 2015. La investigación fue de tipo no experimental con diseño descriptivo correlacional, con una población de 38 trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica – 2015, se consideró para la muestra la misma cantidad de la población, siguiendo el tipo de muestreo por conveniencia. Para la recolección de los datos se aplicó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario para evaluar la gestión directiva y el cuestionario sobre el clima institucional. Los resultados demuestran que entre las variables gestión directiva y clima institucional existe una correlación de r



= 0,787; es decir, a un buen nivel de gestión directiva le corresponde un buen nivel de clima institucional; a un deficiente nivel de gestión directiva le corresponde un deficiente nivel de clima institucional. Se concluye señalando que existe relación directa entre gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica – 2015.

- ❖ Alpañil, A. (2015). Tesis titulada “El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura”. Realizada en la Universidad Piura de la ciudad de Piura. Su objetivo general fue describir el clima de trabajo que se vive en la Institución educativa Enrique López Albújar de Piura, los factores y dimensiones que el profesorado de la institución señala como influyentes para su configuración. La investigación se realizó con el paradigma positivista, también conocido con los nombres de cuantitativo, científico, empírico-analítico, racionalista, tecnológico, la población en estudio fue el conjunto total de docentes de la institución educativa, en ellos están incluidos además de los docentes, los directivos y los auxiliares de educación que laboran en la institución educativa Enrique López Albújar dado que son ellos los que poseen las características comunes observables o de tendencia de opinión relevantes para el estudio del clima laboral de la institución, que comparten un lugar y un momento determinado y se consideró como muestra la población de docentes descrita anteriormente, haciendo la observación que de los 67 miembros de la población se ha aplicado el cuestionario a 60 y devolvieron la encuesta 58, el diseño de investigación fue no experimental de corte transversal descriptivo.

Se concluyó en las siguientes conclusiones: La evaluación global del clima en opinión de los docentes encuestados va de regular a bueno en la institución, no obstante, no es del todo satisfactorio, dado que los factores relevantes del clima laboral como el reconocimiento que reciben por parte de la comunidad educativa de la institución es de tendencia entre regular a muy bajo, así como el reconocimiento que reciben los profesores por parte del equipo directivo que va de regular a bajo.

Se puede concluir que el clima que se vive en la institución está caracterizado por un personal de servicio y administrativo con bajo nivel de respeto hacia los demás miembros de la institución, mientras que los docentes expresan que existe mayor nivel de respeto entre ellos, sin embargo, sienten bajo nivel de satisfacción, sobre todo con el funcionamiento de la dirección, así un 62% expresan que el nivel de satisfacción va de un nivel bajo a muy bajo. Los docentes aportan en mayor grado a configurar un ambiente de trabajo adecuado mientras que son los padres de familia, el personal administrativo y directivo contribuyen escasamente a ello, siendo el clima laboral el resultado de las interacciones de varios factores y algo no evaluable de manera absoluta, que se percibe de acuerdo a las circunstancias e interacciones humanas en la institución educativa.

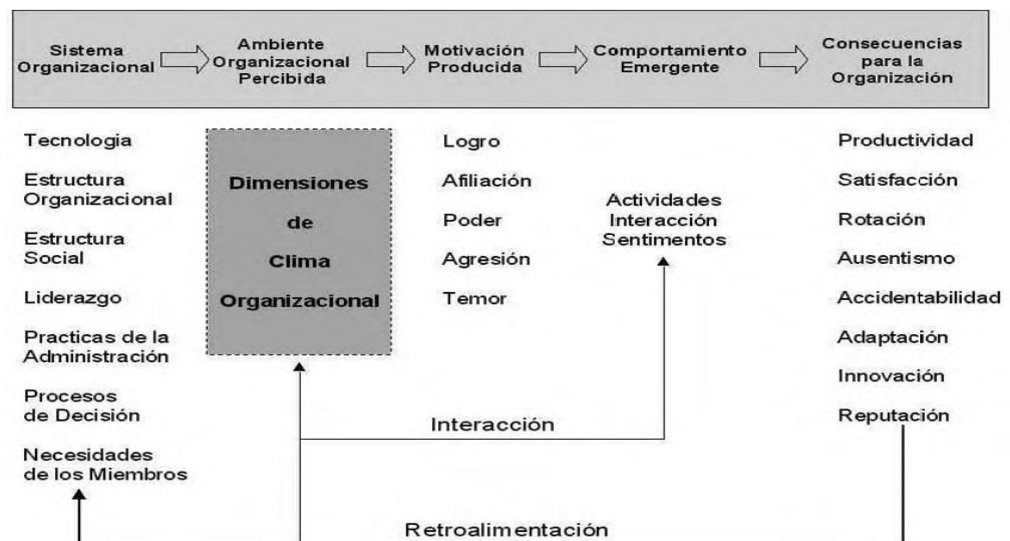
## **3.2 Bases Teóricas o Científicas**

### **3.2.1 Clima institucional**

Un referente es el concepto clima Institucional constituido la base del presente estudio y siendo difícil definir con precisión, porque aún, no hay homogeneidad conceptual entre los investigadores del constructo, se encuentran aspectos coincidentes que procuraremos rescatar para llegar a una aproximación del concepto clima organizacional, tratando de buscar su correlación con el tema de Gestión Institucional, su satisfacción. Y sostiene que las características del sistema organizacional generan un determinado clima organizacional. Este repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Generando consecuencias en la productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.

Otro concepto de Silva (1992) citado por Badillo I. (1995:643) define al clima como ...un estilo de grupo, una imagen, generado por los miembros, pero que les trasciende. En tal sentido, el clima organizacional, que existe al interior de los colegios no se puede separar del clima que existe fuera de él, en el barrio, en la

comunidad o en la organización mayor de la cual este depende. Puesto que el clima externo influye decididamente en el clima interno.



### Valores Institucionales

Otro fundamento que “forman parte de nuestra cultura organizacional, se erigen como principios fundamentales que forman el código de ética y que convocan a todos los miembros de una institución para una adecuada acción corporativa, concordante con los lineamientos y políticas institucionales; representan convicciones básicas respecto a que forma de conducta es preferible adoptar en función a las necesidades, exigencias y retos que plantea el contexto, en el marco de objetivos y propósitos, previamente establecido. En ese sentido nuestra sede institucional adopta los siguientes valores institucionales, los mismos que se definen en los siguientes términos:

- Responsabilidad
- Democracia
- Honestidad
- Solidaridad
- Tolerancia
- Lealtad

- Justicia
- Verdad
- Prudencia
- Flexibilidad
- Puntualidad
- Perseverancia

Según Martín (2000) Indica que el clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituyen uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este es, el espacio en el que confluyen los miembros de una institución educativa y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela (p.103).

### **3.2.2 Dimensiones del Clima Institucional**

El clima institucional presenta muchas dimensiones de las cuales se ha considerado

sólo algunas para la investigación por ser consideradas las que determinan el clima en la institución educativa.

Los estudios que están orientados a medir el clima institucional han sido tomados por Martín (1999), que plantea el siguiente modelo de clima de trabajo en los centros educativos, fundamentado en Tagiuri y contempla las siguientes dimensiones:

#### **La comunicación.**

Es la relación comunitaria humana que consiste en la emisión-recepción de mensajes entre interlocutores en estado de total reciprocidad, siendo por ello un factor esencial de convivencia y un elemento que determina las formas de socialización en las organizaciones.

Por lo tanto, para una buena eficacia en las organizaciones se debe mantener una buena comunicación, sabemos que no existen grupos sin comunicación, pero no

se puede entender a la comunicación sólo como la transmisión de significados entre los miembros, sino que debe haber un entendimiento de los significados que se transmiten, estos significados son las informaciones, ideas, metas y sueños de la organización Martín (1999).

Según Fischman (2000) menciona que la comunicación en las organizaciones debe ser una comunicación efectiva y se logra cuando el líder sabe escuchar y sabe expresarse asertivamente con su personal, a su vez la comunicación es un arma de doble filo “bien utilizada, ayuda a generar un clima de confianza y unión del líder con su personal, mal usada puede generar dolor, rabia e indignación y crear un ambiente destructivo en la organización” (p. 110).

La comunicación en las instituciones cumple diversas funciones, actúa para controlar el comportamiento individual a través de jerarquías de autoridad a las cuales deben alinearse los trabajadores. La comunicación informal también controla el comportamiento de los trabajadores como medio de información según el grado de confianza de los miembros.

### **Motivación**

Esta dimensión se convierte en una de las piezas claves para la determinación del clima en la institución educativa.

Según Robbins (1987) menciona “que es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad” (p.123).

En esta concepción encontramos tres elementos claves esfuerzo, necesidades y metas organizativas. El esfuerzo es una medida de intensidad, cuando una persona está motivada se dedica con ahínco a su meta, pero con altos niveles de motivación es imposible obtener resultados favorables de desempeño de trabajo a menos que el esfuerzo sea canalizado en la dirección que beneficia a la institución.

### **Confianza.**

Es una firme creencia o seguridad en la honestidad, integridad o fiabilidad de otra persona, lo cual va a permitir a las personas compartir necesidades y sueños

en niveles crecientes de importancia y trabajan efectivamente entre ellas hacia las metas compartidas.

Martín (1999). En las instituciones de alto rendimiento se caracterizan por poseer una gran confianza recíproca entre sus miembros, es decir los miembros creen en la integridad, el carácter y la capacidad de cada integrante.

### **La participación.**

Grado en que el profesorado y demás miembros de la comunidad educativa participan en las actividades del centro, en los Órganos colegiados en grupos de trabajo. Grado

en que el profesorado propicia la participación de los compañeros, padres y alumnos.

Grado en que se forman grupos formales e informales y cómo actúan respecto a las actividades del centro. Cómo es el nivel de trabajo en equipo, cómo se producen las reuniones, cuál es el grado de formación del profesorado y la frecuencia de las reuniones. Grado de coordinación interna y externa del centro. (Martín, 1999).

### **3.2.3 Gestión Administrativa**

Según Frederick Taylor en su libro “Principios de la Administración Científica define a la administración como: “El objeto principal de la Administración ha de ser: asegurar la máxima prosperidad para el patrón junto con la máxima prosperidad para cada uno de los empleados”. (TAYLOR, 1911)

Según Fayol, (1980), la doctrina administrativa tiene por objeto facilitar el gobierno de las empresas, sean industriales, sean militares o de cualquier otra índole; sus principios, sus reglas y sus procedimientos deben, pues responder tanto a las necesidades del ejercicio como a las necesidades de la industria; añade: Administrar es prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar.

Según Bachenheimer, (2016), definen a la gestión administrativa como el proceso de toma de decisiones realizado por los órganos de dirección, administración y control de una entidad, basado en los principios y métodos de administración, en su capacidad corporativa.

Es un conjunto de acciones mediante las cuales los directivos desarrollan sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: planear, organizar, dirigir coordinar y controlar.

### **Las Formas de Gestión**

#### **Sobre Gestión Institucional**

Es necesario para comprender de manera integral y se organice el proceso de Gestión institucional, es necesario identificar, sistematizar e interpretar cada uno de los conceptos básicos, realizando las distinciones correspondientes.

En tal sentido Gestión, Semánticamente es la administración, orientación o conducción de un quehacer, de un área del saber humano o de un sistema teórico administrativo. Así como, técnicamente es el conjunto de operaciones y actividades de conducción de los recursos (medios) para lograr los propósitos establecidos (fines). Son Funciones del Área de Gestión Institucional:

1. Difundir, orientar y supervisar la aplicación de la política y normatividad educativa nacional, regional en materia de gestión institucional, así como evaluar sus resultados en las Instituciones y programas de su ámbito jurisdiccional.
2. Asesorar y supervisar a las instituciones educativas en la elaboración y aplicación de la tesis Educativo Institucional, el Reglamento Interno, la Memoria de Gestión y el Plan Anual de Trabajo.

3. Dictaminar sobre la modificación, traslado, clausura, receso y reapertura, de Instituciones y Programas Educativos, públicos y privados según corresponda
4. Identificar las necesidades de incremento y de control de las plazas docentes y administrativas y, realizar las acciones de racionalización pertinentes.
5. Promover y apoyar la capacitación en gestión institucional del personal directivo y administrativo de las Instituciones y Programas Educativos.
6. Asesorar a los órganos dependientes en la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión institucional: Planes, proyectos, reglamentos y otros que impulsen el proceso de modernización y descentralización educativa.
7. Consolidar la estadística y los indicadores educativos necesarios para el mejoramiento de la gestión
8. Elaborar y evaluar el Proyecto educativo local, Plan Operativo Anual, Planes de coyuntura y proyectos de desarrollo local que implementen los objetivos de la UGEL
9. Formular, aplicar y evaluar los instrumentos de gestión institucional: Reglamento interno, Manual de Organización y funciones, Manual de Procedimientos y otros.
10. Orientar y reconocer a los Consejos Directivos de las Asociaciones de Padres de Familia.
11. Racionalizar personal, materiales físicos, financieros y tecnológicos en la Unidad de Gestión Educativa Local y en las instituciones educativas.
12. Organizar, ejecutar y evaluar programas de formación continua en gestión institucional del personal directivo, profesional y técnico de la Unidad de Gestión Educativa local y de las instituciones educativas.
13. Formular, programar y evaluar el presupuesto anual de la Unidad de Gestión Educativa Local y de las instituciones educativas y gestionar su financiamiento, en coordinación con el Consejo Participativo Local de Educación.
14. Emitir opinión técnica en aspectos de su competencia.



## **LOS PRINCIPIOS DE GESTIÓN:**

### 1. Principio de coordinación:

Este principio sustenta el hecho de que la organización debe aspirar a ser un proceso integrador por medio del cual se armonicen adecuadamente los esfuerzos o interacciones de las personas, grupos y entidades. Bajo este principio se establecen y unifican los criterios a fin de que puedan contribuir al logro de ciertos objetivos previamente fijados. Uno de los medios eficaces para lograr la coordinación es mantener informados a los miembros del grupo sobre los fines de la organización, promoviendo el intercambio de ideas, sugerencias y opiniones mediante una adecuada comunicación.

### 2. Principio de autoridad:

Consiste en la facultad de plantear y lograr que otros actúen oportuna y adecuadamente sus funciones para lograr los objetos predeterminados. La autoridad así entendida constituye la base de la organización. Para imponerla se requiere de la plena aceptación de los demás miembros en concordancia con los propósitos comunes que los anima. En tal virtud, la autoridad deberá poseer condiciones especiales que lo caracterice, como inteligencia clara, gran capacidad de decisión, atributos de administrador, conocimiento sobre relaciones humanas, habilidad técnica y comunicación, liderazgo, etc.

### 3. Principio de jerarquía:

Este principio implica que en la estructura orgánica de una organización se establece el grado de autoridad de los diversos niveles educativos. La marcha orgánica y funcional de la institución se representa mediante el organigrama estructural y funcional.

### 4. Principio funcionalismo:

Tiene su origen en la división racional del trabajo, en la delimitación de funciones y principalmente en la especialización del personal. De acuerdo a este

principio, los trabajadores se agrupan dentro de la organización de acuerdo a sus habilidades y destrezas, aptitudes y especialización.

#### 5. Principio de delegación:

Se aplica este principio para conferir autoridad por delegación a un subordinado a fin de que realice o cumpla determinadas tareas o funciones con plena responsabilidad.

### **3.2.4 Dimensiones de la Gestión administrativa**

#### **1. Dimensión gestión institucional.**

Esta dimensión contribuirá a identificar las formas como se organizan los miembros de la comunidad educativa para el buen funcionamiento de la institución. Esta dimensión ofrece un marco para la sistematización de aspectos de estructura que en cada Institución Educativa dan cuenta de un estilo de funcionamiento. (los organigramas, distribución de tareas y la división del trabajo, el uso del tiempo y de los espacios), como los que conforman la estructura informal (vínculos, formas de relacionarse, y estilos en las prácticas cotidianas, ritos, ceremonias que identifican a la institución). En esta dimensión es importante promover y valorar el desarrollo de habilidades y capacidades individuales y de grupo, con el fin de que la institución educativa se desarrolle y desenvuelva de manera autónoma, competente y flexible, permitiéndole realizar

adaptaciones y transformaciones ante las exigencias y cambios del contexto social. Para esto, es necesario tener en claro las políticas institucionales que se desprenden de los principios y la visión que guía a la institución y que se traducirán en formas de hacer en la conducción de la gestión. Por ejemplo, los niveles de participación en la toma de decisiones, si existen o no consejos consultivos, quienes los conforman y que responsabilidad asumen, etc. (también citado Manual de Gestión-Unesco).

#### **2. Dimensión gestión pedagógica.**

Esta dimensión se refiere al proceso fundamental del quehacer de la institución educativa y los miembros que la conforman, la enseñanza-aprendizaje. La concepción incluye el enfoque del proceso enseñanza aprendizaje, la diversificación curricular, las programaciones sistematizadas en el proyecto curricular (PCI), las estrategias metodologías y didácticas, la evaluación de los aprendizajes, la utilización de materiales y recursos didácticos. También comprende la labor de los docentes, las prácticas pedagógicas, el uso de dominios de planes y programas, el manejo de enfoques pedagógicos y estrategias didácticas, los estilos de enseñanza, las relaciones con los estudiantes, la formación y actualización docente para fortalecer sus competencias. (citado en Manual de Gestión-Unesco).

### **3. Dimensión gestión administrativa**

Esta dimensión incluye acciones y estrategias de conducción de los recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene y control de la información relacionada a todos los miembros de la institución educativa, como también el cumplimiento de la normatividad y la supervisión de las funciones, con el único propósito de favorecer los procesos de enseñanza aprendizaje. Esta dimensión busca en todo momento conciliar los intereses individuales con los institucionales, de tal manera que facilite la toma de decisiones que conlleve a acciones concretas para lograr los objetivos institucionales. Algunas acciones concretas serán la administración del personal, desde el punto de vista laboral, asignaciones de funciones y evaluación de su desempeño, el mantenimiento y conservación de los bienes muebles e inmuebles, organización de la información y aspectos documentarios de la institución, elaboración de presupuestos y todo el manejo contable financiero. Según Fayol 1914 considera los procesos de la gestión administrativa: (citado Manual de Gestión-Unesco).

1.1. Planificación. -objetivos, metas, y formas de alcanzarlos.

1.2. Organización. -estructura, asigna tareas, integración del personal, asigna recursos

1.3. Dirección. - liderar y motivar.

1.4. Control. - indicadores de autoevaluación.

### 3.3 Definición de términos Básicos

**El clima institucional.** - Según Alves (2000), el clima institucional es el resultado de la percepción que los trabajadores realizan en una realidad objetiva. Como, por ejemplo, un buen nivel de comunicación entre trabajadores, la existencia de respeto mutuo, sentimientos de pertenencia hacia la institución, ambiente amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto a una sensación general de satisfacción, estos son algunos de los factores que van a definir un clima favorable a la productividad y un buen rendimiento.

Anzola, (2002) indica que el clima organizacional son las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los seres humanos tienen con respecto a su institución, que a su vez inciden en la conducta de los trabajadores, diferenciando una institución de otra.

Chiavenato (1999) establece que el clima organizacional es la cualidad o característica de un ambiente organizacional que se percibe o se experimenta en los integrantes de una organización y que incide directamente en el comportamiento.

**Comunicación.** - Es el traslado de información ya sea interna o externa, entre los diferentes sectores y en cada sector (Martín, 1999).

**Conflicto:** Es aquella situación en que una parte de los miembros de un grupo adopta una postura significativamente distinta del resto de los miembros disminuyendo o anulando la cohesión. (Martín, 1999).

**Cultura:** Conjunto de conocimientos que permiten desarrollar un juicio crítico. Conjunto de los modos de vida y costumbres, así como de los conocimientos y grado de desarrollo artístico, científico, industrial, en una determinada época grupo social, etc. (Martín, 1999).

**Cultura organizacional.** - Conjunto de creencias, motivos y razones esenciales que determinan el accionar de la misma y que a través de sus directivos se

transmite a los trabajadores para que sea reflejada en todos los actos y respuestas, tanto en el interior de la organización como fuera de ella. (Martín, 1999).

**Clima laboral:** Se entiende por clima laboral, al conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta. (Martín, 1999).

**Clima organizacional:** El concepto de clima organizacional comprende un espacio amplio y flexible de la influencia ambiental sobre la motivación. “El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización e influyen en su comportamiento”. El clima organizacional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, aquellos aspectos de la organización que desencadenan diversos tipos de motivación entre los miembros; por consiguiente es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación de la moral de los miembros, y desfavorables cuando no logra satisfacer esas necesidades. El clima organizacional influye en el estado motivacional de las personas y viceversa. (Martín, 1999).

**La gestión institucional.** - Conjunto de coordinaciones y actividades estratégicas que realiza el director o presidente de una institución con otras instituciones sociales con el propósito de lograr objetivos institucionales y de proyección a la comunidad.

**Gestión administrativa.** - Sistema o serie de actividades estratégicas y procedimentales para la realización de los procesos de gestión y el logro de los objetivos previstos por la institución o la empresa. (Martín, 1999).

**Gestión curricular.** - Conjunto de estrategias específicas para la conducción y dirección de los procesos curriculares y el logro de los objetivos educacionales. (Martín, 1999).

**Gestión Pedagógica.** - Es el conjunto de operaciones, actividades y criterios de conducción del proceso educativo. (Martín, 1999).

Se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, aquellos aspectos de la organización que desencadenan diversos tipos de motivación entre los miembros; por consiguiente es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación de la moral de los miembros, y desfavorables cuando no logra satisfacer esas necesidades. El clima organizacional influye en el estado motivacional de las personas y viceversa.

## **CAPÍTULO IV: HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **4.1 Hipótesis general**

Existe influencia del clima institucional en la Gestión Administrativa de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Carabaya, año 2020.

### **4.2 Hipótesis Específicos**

- Existe influencia del clima institucional en la gestión institucional de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Carabaya, año 2020
- Existe influencia del clima institucional en la gestión pedagógica de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Carabaya, año 2020
- Existe influencia del clima institucional en la dimensión gestión administrativa de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Carabaya, año 2020

### **4.3 Definición conceptual y operacional de las variables**

### 4.3.1 Variable Independiente

Clima Institucional

#### **Definición Conceptual**

Tomando como base el análisis teórico se define en este estudio Farro “El clima institucional está referida a las formas de interacción y creencias que los miembros de la organización practican y vivencia con respecto a ésta: la percepción del micro entorno que surge como resultado, tanto de pautas de comportamiento cotidianas y diferenciadas (esquema cognitivo individual), como de valores, estos influyen y afectan el significado y la relación de las personas involucradas en ella dentro de un propio espacio educativo donde interactúan los miembros de la Comunidad Educativa para el desempeño laboral profesional.” (2006, p. 87), Comunicación, se evalúa los niveles de comunicación empática, la coordinación e informe, así como comunicación en las instituciones, consecuentemente se considera que se mide las características de la comunicación a nivel de trabajadores y directivos. Se evalúa con tres indicadores en la cual se busca establecer las características del conflicto en las instituciones, así como los niveles de participación de los agentes de la educación. Relaciones humanas, se evalúa la forma cómo interactúan entre pares y como se aprecia las interacciones con la propuesta de la gestión. Trabajo en equipo, se evalúa las características del grado de coordinación, integración

#### **Definición Operacional**

Dimensiones

- Comunicación
- Motivación
- Confianza
- Participación



### 4.3.2 Variable dependiente

Gestión Administrativa

#### **Definición Conceptual**

Por tanto, la “gestión, semánticamente es la administración, orientación o conducción de un quehacer, de un área del saber humano o de un sistema teórico administrativo. Así como, técnicamente es el conjunto de operaciones y actividades de conducción de los recursos (medios) para lograr los propósitos establecidos (fines). (BACHENHEIMER, 2016), definen a la gestión administrativa como el proceso de toma de decisiones realizado por los órganos de dirección, administración y control de una entidad, basado en los principios y métodos de administración, en su capacidad corporativa.

Es un conjunto de acciones mediante las cuales los directivos desarrollan sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: planear, organizar, dirigir coordinar y controlar. (Olaz, 2013).

#### **Definición Operacional**

Dimensiones

- Dimensión gestión Institucional
- Dimensión gestión Pedagógica
- Dimensión gestión Administrativa

#### 4.4 Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
V.I. Clima Institucional	• Comunicación	Comunicación institucional Comunicación directa	1,2,3,4,5,6,7,8,9	ordinal
	• Motivación	Motivación personalizada Mejoras de trabajo	10,11,12,13,14,15,16,17,18	
	• Confianza	• Buen trato • Respeto • Cordialidad	19,20,21,22,23	
	• Participación	• Equipos de trabajo • Armonía • Cooperación	24,25,26,27,28,29,30	
V. D. Gestión Administrativa	• Institucionales	Normas de gestión Planes estratégico, operativos	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	ordinal
	• Pedagógica	• Plan académico • Capacitaciones	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	
	• Administrativa	• Promoción de puestos • Normas de responsabilidad • Delegación	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30	

## **CAPÍTULO V: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **5.1 Enfoque, Tipo y nivel de Investigación**

#### **5.1.1 Enfoque de la investigación**

El presente trabajo de investigación corresponde al modelo cuantitativo, porque básicamente persigue la descripción lo más exacta de lo que ocurre en la realidad social. Para ello se apoya en las técnicas estadísticas, sobre todo la encuesta y el análisis de documentos. Aquí lo importante es construir un conocimiento lo más objetivo posible, deslindado de posibles distorsiones de información que puedan generar los sujetos desde su propia subjetividad. (Sampieri, 2007).

#### **5.1.2 Tipo de Investigación**

Para el presente estudio de investigación, es de tipo básico y sustantivo, porque tiene como objeto describir y explicar sistemáticamente una realidad concreta que ocurre en nuestro entorno jurídico reconociendo en ellas sus características y las variaciones o sus condiciones, para luego poder plantear propuestas de solución (Tamayo, 2004, p.44).

### 5.1.3 Nivel de Investigación

El nivel de investigación es descriptivo y explicativo, Por cuanto las investigaciones de nivel descriptivo, consisten fundamentalmente en caracterizar un fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos más peculiares o diferenciadores por lo que se refiere al objeto de estudio de examinar un tema o problema poco estudiado. Y del mismo modo el nivel explicativo trata de efectuar un proceso de abstracción a fin de destacar aquellos elementos, aspectos o relaciones que se consideran básicos para comprender los objetos y procesos. (Sampieri 1998, Pág. 60).

## 5.2 Diseño y Método de la Investigación

### 5.2.1 Método de Investigación

#### a) Método general

Se asume el método del presente trabajo de investigación es hipotético deductivo, que consiste en emitir hipótesis acerca de las posibles soluciones al problema planteado y en comprobar con los datos disponibles si estos están de acuerdo con ellas.

**Deductivo:** Bernal (2010) lo define como un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos. (p.60). Dentro de este contexto el método que utilizaremos en nuestra investigación es deductivo, porque se plantea la aplicación de un conjunto de observaciones, y a partir de ello se formulan hipótesis que son sometidos a experimentos y en función a las teorías, principios y leyes las hipótesis son modificadas a partir de ciclos deductivos-inductivos.

#### b) Métodos Específicos

**El método estadístico:** Reynaga (2015), lo define como una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación. (p. 32). El método que utilizaremos en nuestra investigación es cuantitativo

**Método analítico:** Gutiérrez- Sánchez (1990, p.133) lo define como aquel que distingue las partes de un todo y procede a la revisión ordenada de cada uno de los elementos por separado. Este método es útil cuando se llevan a cabo trabajos de investigación, que consiste en revisar en forma separada todo el acopio del material necesario para la investigación.

### **5.2.2 Diseño de Investigación:**

**Investigación No-experimental:** Es aquel que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos.

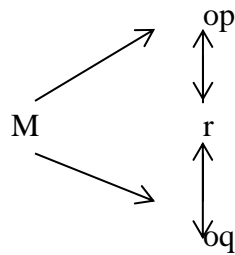
En estos tipos de investigación no hay condiciones ni estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio. Los sujetos son observados en su ambiente natural y dependiendo en que se va a centrar la investigación, existen diferentes tipos de diseños en las que se puede basar el investigador. (Garza Elizabeth et al 2016, p.11)

**Estudios Transversales:** Son estudios diseñados para medir la prevalencia de una exposición y/o resultado en una población definida y en un punto específico de tiempo. (gfmer.ch. 2014)

Este tipo de estudio descriptivo tiene como finalidad determinar el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables. Se caracterizan porque primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación. Aunque la investigación correlacional no establece de forma directa relaciones causales, puede aportar indicios sobre las posibles causas de un fenómeno. Este tipo de investigación descriptiva busca determinar el grado de relación existente entre las variables. (Ibarra Chano, 2009)

La investigación responderá a un diseño de estudio descriptivo, con sistemas de medición, perteneciente a la clase de diseño de un estudio sin intervención. También se le conoce como un diseño no experimental de tipo transversal o transeccional ya que tiene como propósito describir las variables y analizar la incidencia y los niveles de relación entre las variables en un momento dado.

Es Descriptivo relacional.



Donde:

M : “Muestra de estudio en la que se realiza.

Op: Observación realizada a la Variable P.

Oq : Observación realizada a la Variable Q

R : Relación entre Op y Oq.

### 5.3 Población y muestra de la investigación

#### 5.3.1 Población

Para el presente contando ya con el universo de estudio se conforma la población, que para nuestro caso lo conforman el director de la UGEL, todos los jefes de Órganos, de Áreas, especialistas, técnicos administrativos, personal administrativo y de servicio de la UGEL Carabaya; así como se listan en el cuadro N° 1, en el cual se puede apreciar claramente que contamos con 20 de

Órgano de dirección. 66 de Órganos de línea, 12 en órgano de asesoría, 155 en órgano de apoyo y 22 órgano de control.

**Tabla 1: POBLACIÓN DE ESTUDIO UGEL CARABAYA**

Institución	ÓRGANO					
	Direcciones	Líneas	Asesorías	Apoyos	Revisión	Total
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CARABAYA – PUNO 2020	20	66	12	155	22	275

### 5.3.2 Muestra

De acuerdo con Webster (1998) “una muestra aleatoria simple es la que resulta de aplicar un método por el cual todas las muestras posibles de un determinado tamaño tengan la misma probabilidad de ser elegidas,” (p. 324). Según esta definición refleja que la probabilidad de selección de la unidad de análisis A es independiente de la probabilidad que tienen el resto de unidades de análisis que integran una población. Esto significa que tiene implícita la condición de equiprobabilidad (Glass y Stanley, 1994).

Para determinar el tamaño de muestra se utiliza el muestreo aleatorio simple para estimar proporciones cuya fórmula se describe a continuación:

Formula sugerida

$$n = \frac{NZ^2 PQ}{d^2 (N-1) + Z^2 PQ}$$

Donde:

Z: Valor de la abscisa de la curva normal para una probabilidad del 95% de confianza.

P: personal juzgado de familia (Se asume  $P = 0.5$ )

Q: personal juzgado de familia (Se asume  $Q = 0.5$ )

e : Margen de error 5%

N: Población

n : Tamaño de muestra

A un nivel de confianza de 95% y 5% como margen de error la muestra a seleccionar será:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (275)}{(0.05)^2 (275-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

n = La muestra estuvo conformada por 160 encuestados

## 5.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### 5.4.1 Técnicas

- ❖ **Observación:** Se puede definir como el uso de nuestros sentidos en la búsqueda de los datos que se necesitan para resolver un problema de investigación (Benítez, 2012, p.62)
- ❖ **En el “análisis bibliográfico:** en el proceso de recolección de información para la construcción de un objeto de investigación o de un proyecto de tesis, la investigación bibliográfica y documental ocupa un lugar importante, ya que garantiza la calidad de los fundamentos teóricos de la investigación (Rodríguez, 2013, pág. 01)
- ❖ **La encuesta,** se puede definir como una técnica destinada a reunir, de manera sistemática, datos sobre determinado tema o temas relativos a una población



a través de contactos directos o indirectos con los individuos o grupos de individuos que integran la población estudiada (Zapata, 2005, pág. 189)

#### **5.4.2 Instrumentos**

- ❖ **Cuestionario:** Es un sistema de preguntas racionales, ordenadas en forma coherente, tanto desde el punto de vista lógico como psicológico, expresadas en el lenguaje sencillo y comprensible, que generalmente responde por estricto la persona interrogada, sin que sea necesario la intervención del encuestador (García, 2004, p.65).
  
- ❖ **Formulario de encuesta:** Se define como los documentos impresos, organizados de manera que faciliten la obtención de datos sobre las variables que se estudian para respuesta al problema de investigación, por medio de preguntas estructuradas (cerradas), preguntas no estructuradas (abiertas), escalas Likert u otras (Borda et al, 2009, p.65)
  
- ❖ Las técnicas que se emplearon en el presente trabajo de investigación fueron: análisis de contenidos y la encuesta, las cuales permitieron recolectar información de las dos variables en estudio.

#### **5.5 Validez y confiabilidad**

Fueron validados por los profesionales especialistas y metodólogos tanto pedagogos y psicólogos, quienes analizaron su pertinencia, relevancia y claridad, teniendo la opinión de aplicable ambos instrumentos; según tablas mencionadas atrás. Como señala los investigadores.

Según Gotuzzo (2016) “como el grado en que la calificación o resultado del instrumento realmente refleja” a la medida que muchos de los factores que nos

interesan evaluar, no son susceptibles de observación directa por una u otra realidad". (p.425).

**Tabla 2: Validez del instrumento por juicio de expertos**

N°	GRADO	NOMBRES Y APELLIDOS	COHEFICIENTE	%
I	Dr.	Norvil Cieza Montenegro	92	91%
II	Dr.	Raquel Carmona Castillo	90	90%
III	Dr.	Sergio Cayra Mamani	92	91%
IV	Dr.	Blas Demetrio Santos Tintaya	92	91%
V	Dr.	Mauro Estrada Gamboa	92	91%
			TOTAL	92%

*Para la valides de los instrumentos es de 92 % que es muy bueno según coeficiente de Cronbach*

**Confiabilidad.** Para la confiabilidad se sometió al instrumento de Análisis de Fiabilidad: Alfa de Cronbach, a través del programa estadístico SPSS 26, obteniéndose los resultados esperados:

Se aplicó el Alfa de Cronbach con los siguientes resultados

Variable independiente: Clima Institucional

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,811	30

Variable dependiente: Gestión administrativa

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,813	30

Al tener como resultados un 0.811 y 0,813 los instrumentos tienen un alto grado de confiabilidad, y determinaron su aplicación.

## **5.6 Procesamiento y análisis de datos**

El presente trabajo de investigación recolecto la información mediante la aplicación de 2 cuestionarios, uno referido al clima institucional y otro a la gestión administrativa, posteriormente fueron registrados, tabulados en una hoja de Excel, procesándose y determinando la estadística descriptiva, mediante la elaboración de tablas, gráficos, y el análisis respectivo. Para el análisis de la estadística inferencial, se empleó el SPSS versión 26, para llevar a cabo las contrastaciones de la hipótesis general y las específicas mediante el estadístico Chi cuadrado por ser una investigación de nivel relacional.

## **5.7 Ética de la Investigación**

La ética en la investigación científica es considerada como una actividad humana orientada hacia la obtención de nuevos conocimientos y su aplicación para la solución de problemas o teorías de carácter científico, que se desarrolla mediante un proceso con las técnicas precisas de la manera de recorrerlo (Lipman, 1988).

En Toda investigación debe estar sujeta a normas éticas que sirven para promover el respeto a todos los seres humanos y para proteger su salud y sus derechos individuales. Las poblaciones sometidas a la investigación son vulnerables y necesitan protección especial. En consecuencia, la ética debe reconocer entonces las necesidades particulares de los que tienen desventajas económicas, por lo que se debe prestar atención especial a los que no pueden otorgar o rechazar el consentimiento por sí mismos, a los que pueden otorgar el consentimiento bajo presión, a los que no se beneficiaran personalmente con la investigación y a los que tienen la investigación combinada (Manzini, 2000).

Finalmente, la ética debe ser aplicada en todas las etapas de la investigación, desde la planificación y la realización hasta la evaluación de la tesis de investigación. Lo primero que debes hacer antes de diseñar un estudio es considerar los posibles costos y beneficios de la investigación, evitar el riesgo de dañar a la gente, al medio ambiente o a la propiedad sin necesidad.

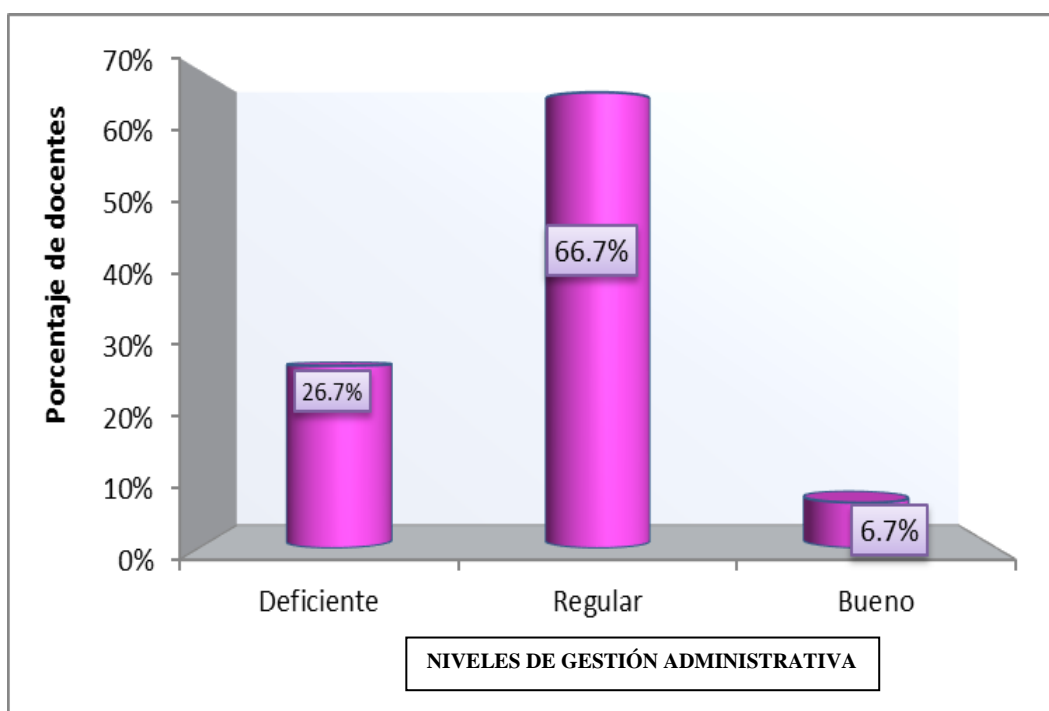
## CAPÍTULO VI: RESULTADOS

### 6.1 Análisis Descriptivo

Para la presentación de los resultados, se asumirán las puntuaciones de la variable gestión administrativa y el clima institucional en las UGEL Carabaya, año 2020, para la presentación de los resultados se procederán a la presentación de niveles y rangos de la variable para el proceso de interpretación de los resultados.

*Tabla 3: Niveles de la gestión administrativa en la UGEL Carabaya, año 2020*

Niveles	$f_i$	%
Deficiente	43	26.7%
Regular	106	66.7%
Bueno	11	6.7%
Total	160	100,0%



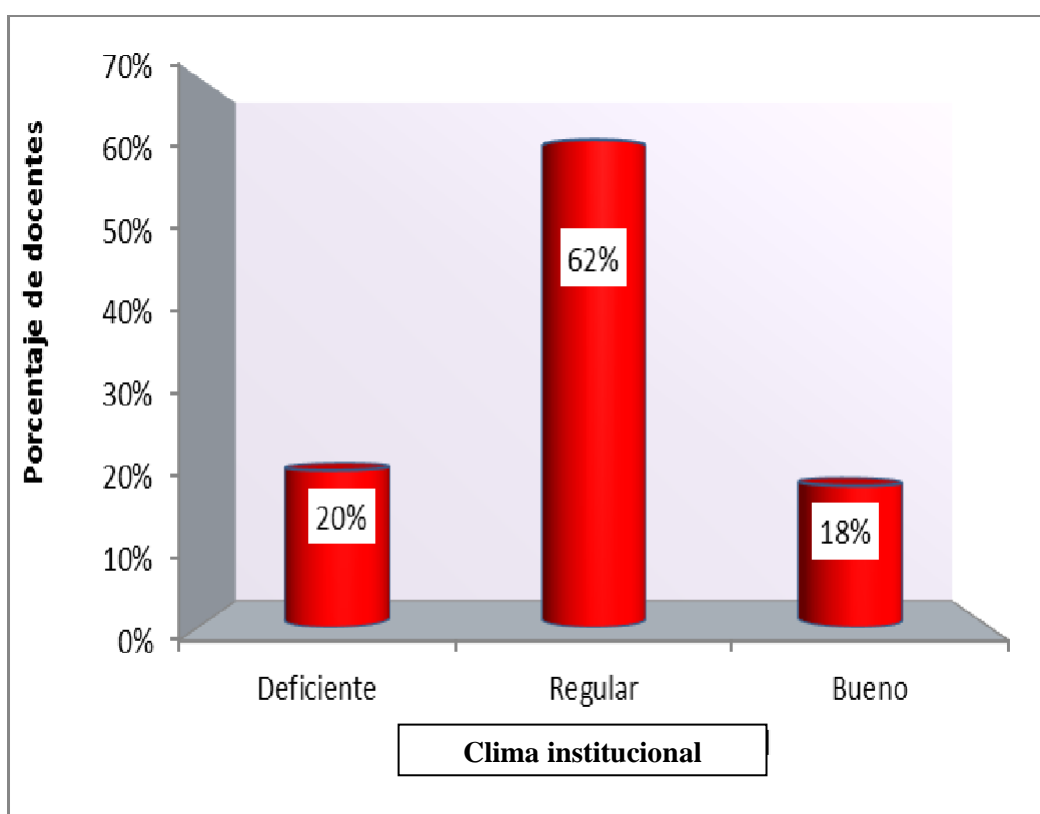
**Gráfica 1: Comparación porcentual de la gestión administrativa en la UGEL Carabaya, 2020.”**

Interpretación:

De la tabla 2 y figura 1, de los resultados que se aprecia en cuanto al niveles de la gestión administrativa según los funcionarios de la UGEL Carabaya se puede observar que la mayoría perciben un nivel regular, es decir el 66,7%, el 26,7% un nivel deficiente y el 6,7% un nivel bueno.

**Tabla 4: Niveles del clima institucional en la UGEL Carabaya, 2020.**

Niveles	Fi	%
Deficiente	32	20%
Regular	99	62%
Bueno	29	18%
Total	160	100,0%



**Gráfica 2: Distribución porcentual de los niveles del clima institucional en la UGEL Carabaya, 2020.**

#### Interpretación

De la tabla 3 y figura 2, de los resultados que se aprecia en cuanto al niveles de la gestión administrativa según los funcionarios de la UGEL Carabaya, se puede observar que la mayoría de los docentes perciben un nivel regular, el 62%, el 20% un nivel deficiente y el 18% un nivel bueno.

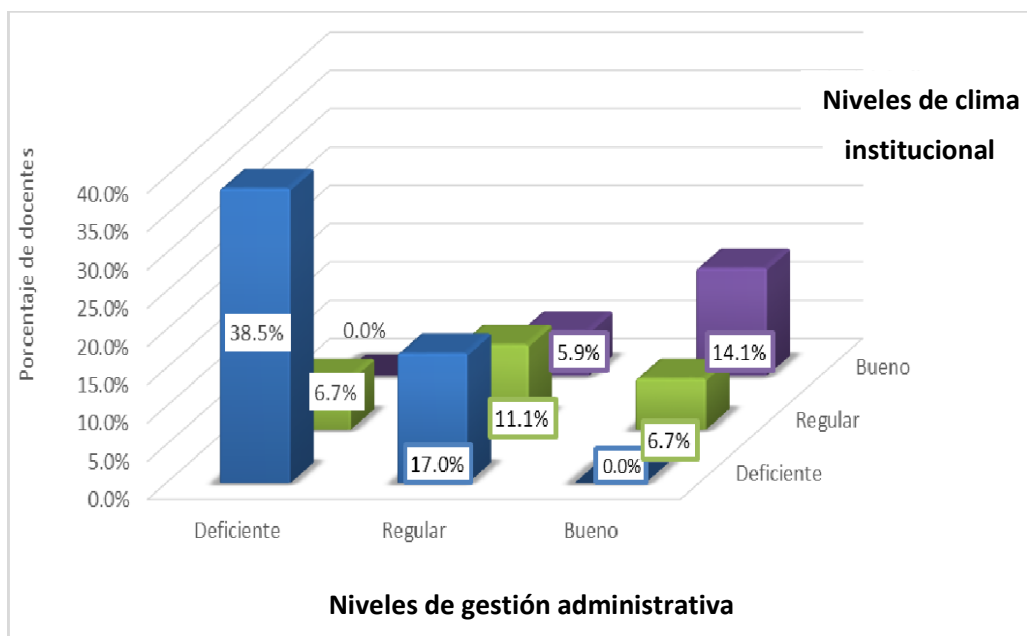
#### **Niveles comparativos entre la gestión administrativa y el clima institucional en la UGEL Carabaya, 2020**

Después de la obtención de los datos a partir de los instrumentos descritos, procedemos al análisis de los mismos, en primera instancia se presentan los resultados generales en cuanto a los niveles de la variable de estudio de manera descriptiva, para luego tratar la prueba de hipótesis tanto general y específica.

**Tabla cruzada gestión educativa clima organizacional**

*Tabla 5: Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según su percepción de la gestión administrativa y el clima institucional*

		Clima institucional				
			Deficiente	Regular	Bueno	Total
Gestión administrativa	Deficiente	Recuento	52	9	0	61
		% del total	38,5%	6,7%	0,0%	45,2%
	Regular	Recuento	23	15	8	46
		% del total	17%	11,1%	5,9%	34,1%
	Bueno	Recuento	0	9	19	28
		% del total	0,0%	6,7%	14,1%	20,7%
Total	Recuento	75	33	27	135	
	% del total	55,6%	24,4%	20,0%	100,0%	



**Gráfica 3: Niveles entre la gestión administrativa y el clima institucional según los funcionarios de la UGEL Carabaya, 2020**

De la tabla 4 y figura 3, se observa que no existe una buena orientación con respecto al nivel de la gestión administrativa y el clima institucional según funcionarios de la UGEL Carabaya se tiene que el 38,5% de los encuestados perciben que el nivel de la gestión administrativa y el clima institucional es de un nivel deficiente, mientras que el 17% perciben que es regular y el 14,1% es bueno, según los funcionarios de la UGEL Carabaya, 2020.

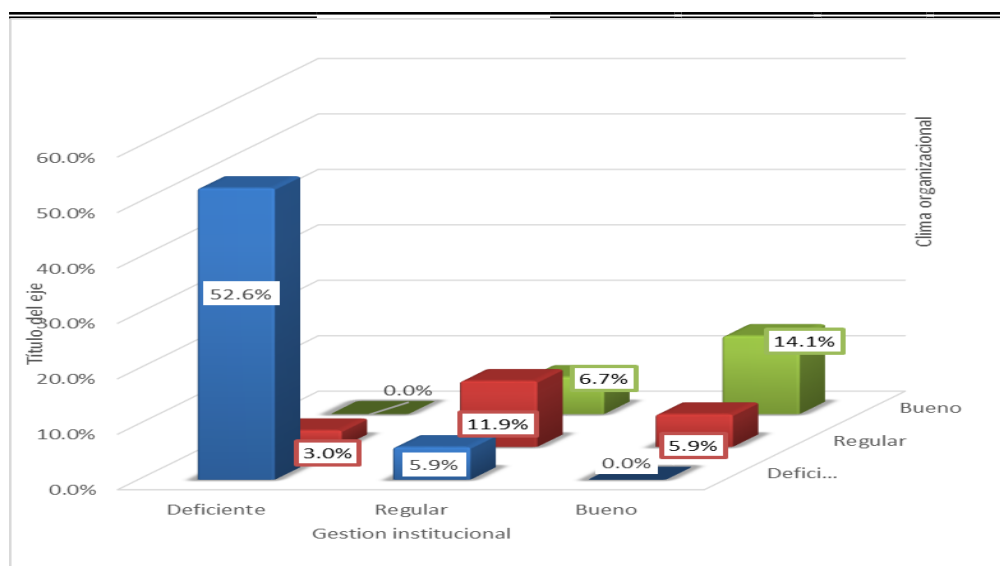


**Resultado específico entre la gestión administrativa y el clima institucional según los funcionarios de la UGEL Carabaya.**

**Tabla cruzada gestión institucional - clima institucional**

**Tabla 6: Distribución de frecuencias entre la gestión institucional y el clima institucional los funcionarios de la UGEL Carabaya.**

		Clima Institucional			Total	
		Deficiente	Regular	Bueno		
Gestión institucional	Deficiente	Recuento	71	8	0	79
		% del total	52,6%	5,9%	0,0%	58,4%
	Regular	Recuento	4	16	8	28
		% del total	3%	11,9%	5,9%	20,8%
	Bueno	Recuento	0	9	1	28
		% del total	0,0%	6,7%	14,1%	20,8%
Total	Recuento	75	32	27	135	
	% del total	55,5%	24,5%	20,0%	100,0%	



**Gráfica 4: Niveles entre la gestión institucional y el clima institucional según los funcionarios de la UGEL Carabaya, 2020.”**

Interpretación:

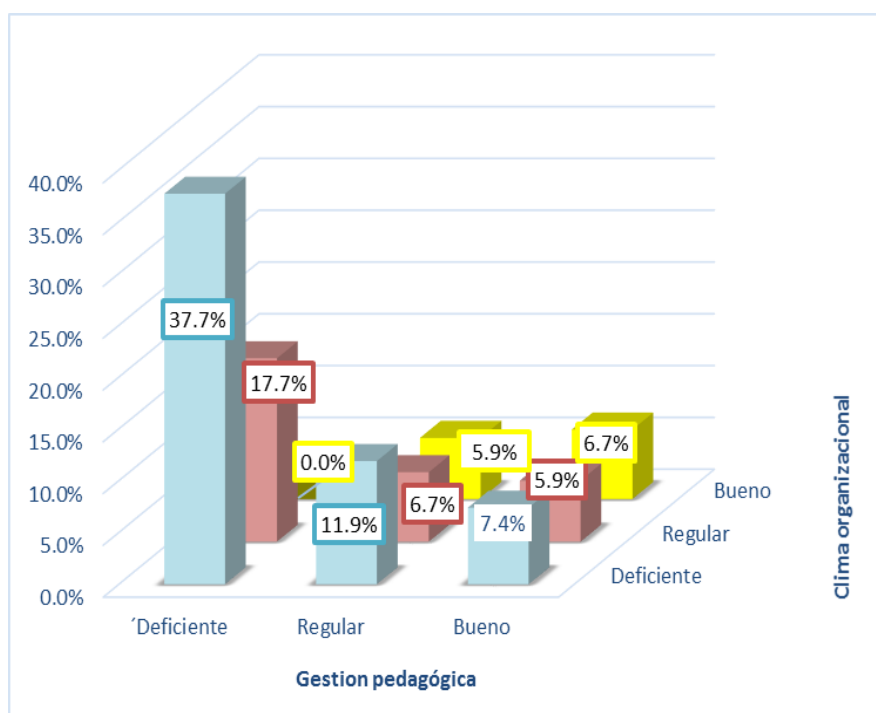
Según la tabla 5 y figura 4, se observa que no existe una buena orientación con respecto al nivel de la gestión institucional y el clima institucional según funcionarios de la UGEL Carabaya se tiene que el 52,6% de los encuestados perciben que el nivel de la gestión institucional y el clima organizacional es de un nivel deficiente, mientras que el 11% perciben que es regular y el 14,1% es bueno, según los funcionarios trabajadores de la UGEL Carabaya, 2020.

**Resultado específico entre la gestión pedagógica y el clima institucional según los docentes funcionarios de la UGEL Carabaya**

**Tabla cruzada gestión pedagógica clima organizacional**

***Tabla 7: Distribución de frecuencias entre la gestión pedagógica y el clima institucional***

		Clima institucional			Total	
		Deficiente	Regular	Bueno		
Gestión pedagógica	Deficiente	Recuento	51	16	10	77
		% del total	37,7%	11,9%	7,4%	57,0%
	Regular	Recuento	24	9	8	41
		% del total	17,7%	6,7%	5,9%	30,4%
	Bueno	Recuento	0	8	9	15
		% del total	0,0%	5,9%	6,7%	12,6%
Total	Recuento	75	33	27	135	
	% del total	55,6%	24,4%	20,0%	100,0%	



**Gráfica 5: Niveles entre la gestión pedagógica y el clima institucional según los funcionarios de la UGEL Carabaya.**

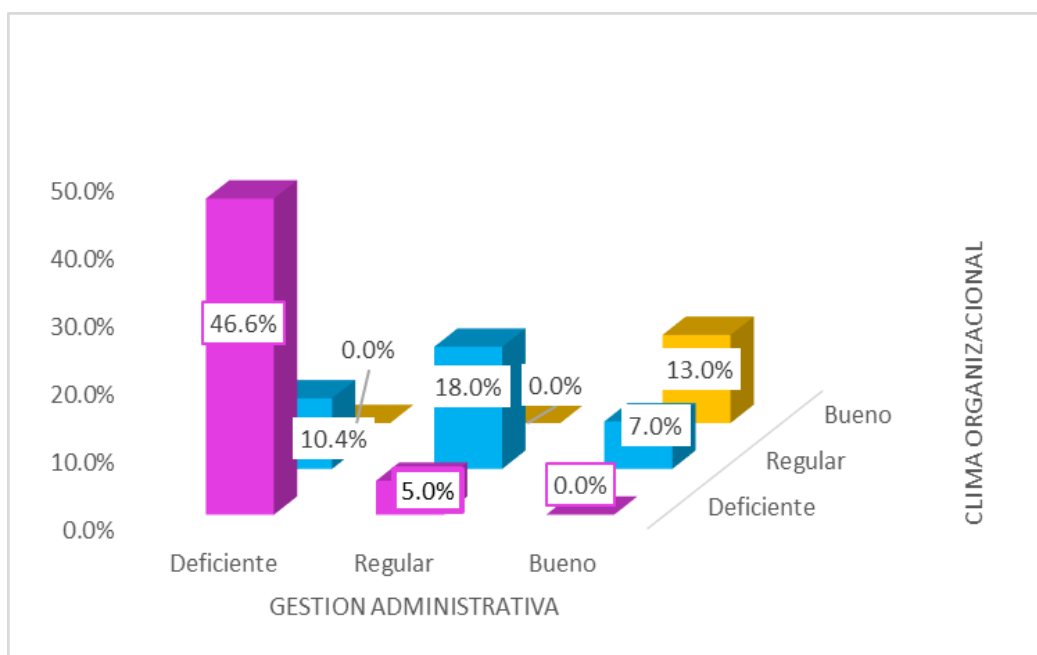
Interpretación:

De la tabla 6 y figura 5, se observa que no existe una buena orientación con respecto al nivel de la gestión pedagógica y el clima institucional según funcionarios de la UGEL Carabaya, se tiene que el 37,7% de los encuestados perciben que el nivel de la gestión pedagógica y el clima institucional es de un nivel deficiente, mientras que el 11,9% perciben que es regular y el 7,4% es bueno, según los funcionarios de la UGEL Carabaya, 2020.

**Resultado específico entre la gestión administrativa y el clima organizacional según los docentes de las instituciones educativas del nivel inicial**

*Tabla 8: Distribución de frecuencias entre la gestión administrativa y el clima institucional*

<b>Tabulación cruzada gestión administrativa clima institucional</b>						
		<b>Clima organizacional</b>			<b>Total</b>	
		<b>Deficiente</b>	<b>Regular</b>	<b>Bueno</b>		
<b>Gestión administrativa</b>	<b>Deficiente</b>	<b>Recuento</b>	63	7	0	70
		<b>% del total</b>	46,6 %	5%	0,0%	52,0%
	<b>Regular</b>	<b>Recuento</b>	14	25	9	48
		<b>% del total</b>	10,4 %	18,0%	7,0%	35,5%
	<b>Bueno</b>	<b>Recuento</b>	0	0	17	17
		<b>% del total</b>	0,0 %	0,0%	13,0%	12,5%
<b>Total</b>		<b>Recuento</b>	77	32	26	135
		<b>% del total</b>	57,0 %	23,0%	20,0%	100,0 %



**Gráfica 6: Niveles entre la gestión administrativa y el clima institucional según los funcionarios de la UGEL Carabaya**

Interpretación:

De la tabla 7 y figura 6, se observa que no existe una buena orientación con respecto al nivel de la gestión administrativa y el clima institucional según funcionarios de la UGEL Carabaya se tiene que el 46,6% de los encuestados perciben que el nivel de la Gestión pedagógica y el clima institucional es de un nivel deficiente, mientras que el 18% perciben que es regular y el 13% es bueno, según los funcionarios de la UGEL Carabaya, 2020.

## 6.2 Análisis Inferencial

### Prueba de normalidad

Ho Datos se distribuyen normalmente

Ha Datos no se distribuyen normalmente”

### Prueba de Normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Clima Institucional	Gestión administrativa
N		160	160
Parámetros normales a,b	Media	24,8082	32,1150
	Desviación estándar	4,55733	6,15912
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,122	,189
	Positivo	,122	,167
	Negativo	-,087	-,143
Estadístico de prueba		,122	,143
Sig. asintótica (bilateral)		,007c	,006c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Los resultados indican que es paramétrica correspondiendo el empleo de Pearson.

Por ser de nivel relacional se aplicó el Chi Cuadrado de Pearson.

### Contrastación de hipótesis general

Ha: Existe influencia del clima institucional en la gestión administrativa de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Carabaya, año 2020

Ho: No existe influencia del clima institucional en la gestión administrativa de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Carabaya, año 2020

### Contrastación de Hipótesis General

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	111,940 <sup>a</sup>	11	,000
Razón de verosimilitud	62,743	11	,000
Asociación lineal por lineal	33,023	1	,000
N de casos válidos	160		

a. 12 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,33.

Según la significancia bilateral 0,000 es menor de  $p = 0.05$  lo que nos permite confirmar que:

Existe influencia del clima institucional en la gestión administrativa de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Carabaya, año 2020

### Contrastación de hipótesis específica 1

Ha: Existe influencia del clima institucional en la gestión institucional de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Carabaya, año 2020

Ho: No existe influencia del clima institucional en la gestión institucional de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Carabaya, año 2020

### Contrastación de Hipótesis Especifica 1

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	85,380 <sup>a</sup>	11	,000
Razón de verosimilitud	51,934	11	,000
Asociación lineal por lineal	17,938	1	,000
N de casos válidos	160		

a. 12 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,40.

Según la significancia bilateral 0,000 es menor de  $p = 0.05$  lo que nos permite confirmar que:

Existe influencia del clima institucional en la gestión institucional de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Carabaya, año 2020



## Contrastación de hipótesis específica 2

Ha: Existe influencia del clima institucional en la gestión pedagógica de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Carabaya, año 2020

Ho: No existe influencia del clima institucional en la gestión pedagógica de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Carabaya, año 2020

### Contrastación de Hipótesis Especifica 2

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	53,239 <sup>a</sup>	11	,000
Razón de verosimilitud	42,744	11	,000
Asociación lineal por lineal	21,997	1	,000
N de casos válidos	160		

a. 16 casillas (80,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.

Según la significancia bilateral 0,000 es menor de  $p = 0.05$  lo que nos permite confirmar que:

Existe influencia del clima institucional en la gestión pedagógica de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Carabaya, año 2020

### Contrastación de hipótesis específica 3

Ha: Existe influencia del clima institucional en la dimensión gestión administrativa de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Carabaya, año 2020.

Ho: No existe del clima institucional en la dimensión gestión administrativa de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Carabaya, año 2020.

### *Contrastación de Hipótesis Específica 3*

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	62,859 <sup>a</sup>	11	,000
Razón de verosimilitud	43,545	11	,000
Asociación lineal por lineal	22,761	1	,000
N de casos válidos	10		

a. 12 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,13.

Según la significancia bilateral 0,000 es menor de  $p = 0.05$  lo que nos permite confirmar que:

Existe influencia del clima institucional en la dimensión gestión administrativa de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Carabaya, año 2020.

## **CAPITULO VII: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS**

En el presente estudio se ha realizado el análisis estadístico sobre la influencia relación del clima institucional en la gestión administrativa de la UGEL Carabaya, 2020.

Según los resultados de la estadística aplicada a los docentes el análisis que se llevó a cabo con el propósito de determinar las propiedades, características y rasgos importantes de las variables clima institucional y gestión administrativa, en lo que se refiere a la hipótesis general el resultado indica que existe relación entre el clima institucional y la gestión administrativa, con un p valor de 0,000 donde  $p < 0,05$ , dichos resultados son similares a los de Medina (2017), quien en su tesis titulada: Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad educativa particular Santo Domingo de Guzmán- Quito, Universidad andina Simón Bolívar- Ecuador, se llegó a los siguientes resultados de la medición del clima organizacional revelan que existen dos microclimas al interior de la institución: Básica y Colegio. En la Básica la brecha es mayor en todas las dimensiones evaluadas, aunque el resultado no afecta significativamente la ubicación del rango en la escala de medición. El resultado del estudio de correlación determina que existe incidencia positiva muy baja del clima institucional en el desempeño docente. También se evidenció que existe una brecha en escala crítica en cuanto a la dimensión de recompensas de la variable clima institucional, pero no incide en el desempeño.

Con respecto a la primera hipótesis específica el resultado indica que existe relación entre el clima institucional y la gestión institucional, teniendo similitud con Calvo (2014), quien realizó un trabajo de investigación estrategias de gestión educativa para

fortalecer el clima organizacional de la comunidad de docentes y administrativos, del colegio instituto Bogotá de Ciudad de Berna. Universidad Libre. Bogotá- Colombia llegando a las siguientes conclusiones: gracias al diseño e implementación la estrategia basado en talleres, compuestos por discusiones, cuestionarios y actividades lúdicas, ha sido posible mejorar y profundizar los conocimientos que los docentes tienen sobre los factores que inciden en un adecuado clima organizacional, sobre las prácticas y actitudes que debe desarrollar cada integrante para favorecer un positivo ambiente en el trabajo, y sobre la importancia de generar unas buenas relaciones interpersonales, basadas en la comunicación, en la motivación y en la integración, para experimentar una mayor satisfacción en el trabajo, y así poner más empeño en cada una de las actividades y funciones que se deben realizar para cumplir con las metas y objetivos de la institución.

En la organización educativa como se estableció en la realidad problemática se detalló que la gestión institucional no se estaba encaminando y es que las malas relaciones interpersonales de los trabajadores obstaculizaban las acciones que se debería realizar para un buen cumplimiento de los objetivos trazados y es que los mencionados sujeto no se preocupan por limar sus asperezas sus engruimientos y problemas personales, en ese sentido los directivo deben de implementar acciones de concientización con programas eficientes. Al respecto Calvo (2014), refería en su estudio Estrategias de gestión educativa para fortalecer el clima organizacional de la comunidad de docentes y administrativos, del colegio instituto Bogotá de Ciudad de Berna. Universidad Libre. Bogotá- Colombia que se debe implementar la estrategia basado en talleres, compuestos por discusiones, cuestionarios y actividades lúdicas, ha sido posible mejorar y profundizar los conocimientos que los docentes tienen sobre los factores que inciden en un adecuado clima organizacional, sobre las prácticas y actitudes que debe desarrollar cada integrante para favorecer un positivo ambiente en el trabajo, y sobre la importancia de generar unas buenas relaciones interpersonales, basadas en la comunicación, en la motivación y en la integración, para experimentar una mayor satisfacción en el trabajo, y así poner más empeño en cada una de las actividades y funciones que se deben realizar para cumplir con las metas y objetivos de la institución.

Con respecto a la segunda hipótesis específica el resultado indica que existe relación entre el clima institucional y la gestión pedagógica, así también lo describe Hinojosa (2010), en su tesis El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en

las instituciones educativas del Distrito de Cajay, 2013- Huari- Perú, Concluyendo en que existe correlación moderada y muy significativa entre el Clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay. Los docentes encuestados consideraron que ambas variables son de nivel alto. Se deduce que la existencia de un buen clima organizacional favorecerá un buen desempeño docente. Los resultados del coeficiente de correlación rho de Spearman demuestran que existe una relación moderada ( $\rho = .528^{**}$ ) y muy significativa ( $**p < .01$ ) entre el clima organizacional y el desempeño docente.

Referente a la tercera hipótesis específica el resultado indica que existe relación entre el clima institucional y la dimensión gestión administrativa, los resultados tienen similitud con Rojas (2013), quien en su tesis La gestión educativa y el desempeño docente de la institución educativa Innova School, Sedes Chorrillos y Ate

– 2013. Universidad Cesar Vallejo. Lima Perú, llegó a las siguientes conclusiones obtenemos que no exista relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente de la institución educativa Innova School, sedes Chorrillos y Ate – 2013, a la vez también se obtiene que no existe relación directa y significativa entre la gestión institucional y el desempeño docente de la institución educativa Innova School, sedes Chorrillos y Ate – 2013.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA CONCLUSIÓN:** En relación al objetivo general en los resultados se determinan que, existe influencia del clima institucional en la gestión administrativa determinado con un p valor de 0,000 donde  $p < 0,05$ , por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

**SEGUNDA CONCLUSIÓN:** En relación al primer objetivo específico los resultados determinan que existe influencia del clima institucional en la gestión institucional con un p valor de 0,000 donde  $p < 0,05$ , por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

**TERCERA CONCLUSIÓN:** Al respecto del segundo objetivo específico los resultados determinan que existe influencia del clima institucional en la gestión pedagógica con un p valor de 0,000 donde  $p < 0,05$ , por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

**CUARTA CONCLUSIÓN:** En relación al tercer objetivo específico los resultados determinan que existe influencia del clima institucional en la dimensión gestión administrativa, con un p valor de 0,000 donde  $p < 0,05$ , por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

## RECOMENDACIONES

**PRIMERA RECOMENDACIÓN:** Analizados las conclusiones, se recomienda que el Estado debe mejorar la calidad de servicio, sobre todo implementar acciones de monitoreo y evaluación de manera sistemática a los funcionarios de la UGEL Carabaya.

**SEGUNDA RECOMENDACIÓN:** La UGEL Carabaya debe diseñar y aplicar estrategias institucionales de mejora en gestión administrativa, así como de su clima institucional, de tal manera se mejore las relaciones interpersonales entre funcionarios de las distintas áreas de la sede desconcentrada, logrando eficiencia en su desempeño y atención al usuario.

**TERCERA RECOMENDACIÓN:** Asimismo se recomienda a los jefes de área y personal que sea su función capacitar a todo el personal que labora en la UGEL Carabaya en aspectos relacionados con gestión educativa y clima institucional.

**CUARTA RECOMENDACIÓN:** Los jefes de área de la UGEL Carabaya, así como la Dirección deben coordinar, consensuar y tomar decisiones de manera corporativa con los demás funcionarios y administrativos, de tal manera se promueva el involucramiento y compromiso con la gestión administrativa, así como el éxito de ella, mejorando el clima institucional

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Idalberto Chiavenato (2001). Administración de recursos Humanos. Edic. Popular.
- Elizabeth G. Chambers, Mark Foulon, Helen Hanfield Jones y Edward G. Michels II (1998), "The war for talent", The McKinsey Quarterly, Number 3, pp. 44 – 57.
- Stephen R. Covey (1996). Los siete hábitos de la gente altamente efectiva. Edit. Paidós. México.
- Hernández Sampieri, Roberto, Fernández Collado, Carlos y Baptista Lucio, Pilar (2006). Metodología de la Investigación. Cuarta edición. McGraw-Hill/Interamericana. Iztapalapa, México. 850 pp.
- Mejía Mejía, Elías (2005) Metodología de la Investigación Científica. Centro de Producción Editorial e Imprenta de la UNMSM.
- Mejía Mejía, Elías (2008) Metodología de la Investigación en Educación. Centro de Producción Editorial e Imprenta de la UNMSM.
- Vara Horna, Arístides Alfredo (2008). La tesis de maestría en educación. Primera edición. Editorial Universidad de San Martín de Porres. Lima, Perú. 357 pp.
- Amoros, E. (2007). Comportamiento organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas. USAT Escuela de Economía. Chiclayo.
- Bracho, C. (1989) Clima Organizacional.
- Busamante Oliva, Giannina (2007). La comunicación interna en una organización escolar y sus implicancias en el proceso de gestión educativa. Tesis para optar el grado de Magíster en Educación con mención en



- Gestión de la Educación. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Graduados.
- Chavez A. Dante y Montenegro F. Gloria. Gestión de recursos Financieros. Lima UCV.
- Chiavenato, Idalberto. “Administración de Recurso Humano”. Quinta Edición, Editorial Mac Graw-Hill. Colombia. 1999.
- Da Silva, R. (1995), El clima organizacional en ambiente psicológico.
- Estanqueiro, A. (2006). Principios de comunicación interpersonal. (1 ed). Madrid: Narcea 77.
- Fishman, D. (2005). El líder interior. Colección liderazgo. Lima: UPC-Orbis Ventures S.A.C.
- Florez Garcia Rada, J. (1992). Comportamiento humano en las organizaciones. (2 ed.). Lima: San Marcos
- Gibson –Ivancebich-Donnelly (2001) “Las Organizaciones” Décima Edición, Editorial MacGraw-Hill.
- Goncalvez, Alexis (2009) Dimensiones de clima organizacional.
- Gonzales Millan, J. (2008). Caracterización de la cultura organizacional: Clima organizacional, motivación, liderazgo y satisfacción de las pequeñas empresas del Valle de Sugamuxi y su incidencia en el espíritu empresarial.
- Gonzales, Isabel. (Comp.). Comunicación Interpersonal y Comunicación Organizacional. Conindustria – Programa Coninpyme.
- Heckman James y Cameiro Pedro (2004) “Capital Humano”
- Hellriegel D.; Slocum, J.; Benjamín, E. (2004) Comportamiento organizacional. (10° ed.) Texas: Cengage Learning

- Ibañez, Mario. Calidad total. Lima, 1996.
- Martinez Guillen, M. (2003) El clima organizacional  
 Ministerio de Educación – Oficina de Gestión Institucional  
 Ministerio de Salud - MINSA, “Plan de clima organizacional 2008 – 2011”.
- Palma. S. (1999) Tesis de psicología titulada “Aspectos psicológicos del Clima Laboral. Lima- U.N.M.S.M
- Plan operativo institucional 2020- Unidad De Gestión Educativa Local Carabaya - Puno.
- Sanchez Soto, Julián (2005). Influencia de la gestión universitaria en el clima organizacional: un estudio comparativo de tres universidades - 2005. Lima: UNMSM. 78.
- Brunet. L.R. (2004). El clima de trabajo en las organizaciones. México: Editorial Trillas.
- Calvo, E.S. (2014). Estrategias de gestión educativa para fortalecer el clima organizacional de la comunidad de docentes y administrativos, del colegio instituto Bogotá de Ciudad de Berna. (Tesis maestría, Universidad Libre, Bogotá, Colombia).
- Chiavenato, I. A. (2002). Gestión del Talento Humano. D. F, México: Editorial Mc. Graw Hill.
- Fayol, H.F (2006). Teoría clásica de la Administración. Madrid, España: Editorial Narcea. Recuperada de:  
<http://fcaenlinea.unam.mx/2006/1130/docs/unidad4.pdf>
- Martínez, J. T. (2009). Clima organizacional y desempeño laboral de los Docentes adscritos al departamento de preescolar de Luz. (Tesis maestría, Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela).

Mendoza. I. S. (2011). Clima Organizacional y Gestión Institucional de la Institución Educativa Pedro A. Labarthe de Lima. (Tesis de maestría, Universidad Cesar vallejo, Lima, Perú).

Palma, S. C. (2004). Escala Clima Laboral. Lima, Perú: Editorial Cartolan E.I.R.L.

Pulido, C. L. (2003). Clima organizacional. Perú: Editorial Mantaro.

Poggi, M. (1992). Gestión Pedagógica. Lima, Perú: Editorial Norma.

## **ANEXOS**

### Anexo N°1: Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la influencia del clima institucional en la gestión administrativa de la sede administrativa de la UGEL Local Carabaya, 2020?	Determinar la influencia del clima institucional en la gestión administrativa de la sede administrativa de la UGEL Carabaya, 2020	Existe influencia del clima institucional en la gestión administrativa de la sede administrativa de la UGEL Carabaya, 2020	<b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b> <b>Clima institucional</b> <b>DIMENSIONES</b> Comunicación Motivación Confianza Participación	<b>ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN:</b> Cuantitativo <b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b> Es de Tipo básica. <b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN:</b> Descriptivo-relacional
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b>	<b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b> <b>Gestión administrativa</b> <b>DIMENSIONES</b> Institucional Pedagógica Administrativa	<b>MÉTODO:</b> Hipotético-Deductivo <b>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:</b> No experimental, transversal, relacional  QX ↗ M                      r ↘ QY  <b>POBLACIÓN:</b> 275 colaboradores <b>MUESTRA:</b> 160 colaboradores  <b>TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS:</b>  <b>Técnica:</b> Encuesta  <b>Instrumento:</b> Cuestionario
¿Cuál es la influencia del clima institucional en la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL Carabaya, 2020?	Determinar la influencia del clima institucional en la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL Carabaya, 2020	Existe influencia del clima institucional en la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL Carabaya, 2020 Ayacucho 2020.		
¿Cuál es la influencia del clima institucional en la gestión pedagógica de la sede administrativa de la UGEL Carabaya, 2020?	Determinar la influencia del clima institucional en la gestión pedagógica de la sede administrativa de la UGEL Carabaya, 2020	Existe influencia del clima institucional en la gestión pedagógica de la sede administrativa de la UGEL Carabaya, 2020		
¿Cuál es la influencia del clima institucional en la dimensión gestión administrativa de la sede administrativa de la UGEL Carabaya, 2020?	Determinar la influencia del clima institucional en la dimensión gestión administrativa de la sede administrativa de la UGEL Carabaya, 2020	Existe influencia del clima institucional en la dimensión gestión administrativa de la sede administrativa de la UGEL Carabaya, 2020		

## Anexo N°2: Cuestionario sobre Clima Institucional

Esta vez solicitamos tu valioso aporte respondiendo a la presente encuesta anónima que tiene por finalidad realizar un estudio sobre el clima institucional. Para ello recurrimos a tu valiosa colaboración con el objetivo de obtener esta información que será de gran valor para la educación nacional, no dudamos de la veracidad de tus respuestas y desde ya agradecemos tu participación. Marque con una X sobre el estilo de liderazgo del jefe que usted considere correcto. (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre

Nº	ITEM	1	2	3	4	5
	<b>Dimensión 1 Comunicación</b>					
1	El director, jefes de área y el personal de la sede administrativa, mantienen una comunicación cordial.					
2	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
3	Se cuenta con acceso de información para cumplir con el trabajo.					
4	Las informaciones habidas o escritas son claras y precisas.					
5	Usted se pone en el lugar del otro, comprende que existen personas con sentimientos, deseos, necesidades y aspiraciones.					
6	Usted sabe persuadir busca el consenso.					
7	Al momento de escuchar evalúa el contenido y no la forma.					
8	El director escucha los planteamientos que se le hacen.					
9	En los conflictos interpersonales de los trabajadores de la sede administrativa se persiguen intereses individuales.					
	<b>Dimensión 2 Motivación</b>					
10	El Director siempre genera motivación entre los trabajadores.					
11	No converso con mis compañeros de otras especialidades y áreas.					
12	Son notorias las disputas de la obtención del poder por los grupos.					
13	Relativismo e incluso oposición entre las normas que imponen diferentes trabajadores de la dese administrativa.					
14	Existe capacidad de resolución de problemas con el aporte de los trabajadores.					

15	Se percibe en la Sede administrativa el principio de resolución: Todos salimos ganando.					
16	Practicar las habilidades interpersonales es esencial para la resolución de conflictos.					
17	Los miembros de la sede administrativa están organizados en equipo de ayuda mutua según su afinidad.					
18	Recibe apoyo por parte de sus compañeros de trabajo.					
	<b>Dimensión 3 Confianza</b>					
19	El nivel de trato y relaciones entre los agentes educativos ha decaído en la sede administrativa					
20	En los grupos de trabajo se percibe una confianza mutua.					
21	El grado de confianza de unos hacia otros permite ver grupos interrelacionados que comparten las mismas metas.					
22	Organiza el escenario de enseñanza teniendo en cuenta el espacio y el contenido.					
23	La comunicación de los trabajadores es fluida y espontaneas, creando un clima de confianza.					
	<b>Dimensión 4 Participación</b>					
24	El director, jefes de área y el personal que labora en la sede administrativa mantienen una comunicación cordial.					
25	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
26	Consideras que existe un clima de armonía y concordia en la institución educativa					
28	Estimas que se propicia la participación del trabajador de la sede administrativa en equipos de trabajo					
29	Observas que se promueve un clima de armonía en la sede administrativa					
30	Consideras que existe un ambiente de cooperación entre los miembros de la sede administrativa					

### Anexo N°3: Cuestionario sobre Gestión Administrativa

**INSTRUCCIONES:** La presente encuesta, forma parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información de la Percepción de la Gestión Administrativa y el Clima Institucional en la UGEL Carabaya, 2020. Por tal motivo le pedimos leer con atención y marcar sólo una alternativa como respuesta a cada pregunta. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado. Marque con una X en la siguiente escala la razones por las que usted se desempeña en su trabajo en general. (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre

A	DIMENSIÓN: INSTITUCIONAL	GESTIÓN				
		N 1	C 2	A 3	C 4	S 5
1	Ud. percibe si el director presenta los documentos de gestión en la fecha prevista al ente superior (DREP)					
2	Ud. percibe si el personal jerárquico participa activamente en las actividades de fechas cívicas programadas.					
3	Ud. percibe si el director y su plana jerárquica se preocupan por tener los documentos actualizados y vigentes					
4	Ud. percibe si el personal jerárquico realiza proyectos de innovación en bien de la gestión institucional					
5	Ud. percibe si el personal de la Institución rectora está satisfecho(a) con el POI de este establecimiento					
6	Ud. percibe si la gestión directiva cumple con las metas incluidas en el Plan Estratégico y/o de Mejoramiento.					
7	Ud. percibe si la Dirección planifica procesos de supervisión y apoyo al trabajo docente en el aula, colocando foco en las estrategias didácticas, innovaciones metodológicas y procesos de evaluación.					
8	Ud. percibe si la dirección programa la supervisión y asesoría a los docentes para el mejoramiento de las prácticas de enseñanza en el aula.					
9	Ud. percibe si la Institución Educativa aplica un reglamento interno de convivencia, que regula el funcionamiento de la institución.					
10	Ud. percibe si el director valora al personal por su constante actualización a nivel Profesional.					
	<b>DIMENSIÓN: GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11	Ud. percibe si el director planifica, organiza, ejecuta, evalúa e informa sus actividades por iniciativa propia al CONEI.					
12	Ud. percibe si la sub dirección brinda oportunamente información necesaria del POI para la elaboración de proyectos y actividades inherentes a sus funciones.					
13	Ud. percibe si el personal jerárquico y administrativo asiste puntualmente a sus jornadas laboral respetando su carga lectiva					
14	Ud. percibe si la dirección aplica un sistema de evaluación externa para verificar los logros en actividades programadas					
15	Ud. percibe si el director facilita documentos de gestión (normas, Resoluciones de MINEDU) a los funcionarios.					
16	Ud. percibe si el director planifica oportunamente las actividades a realizarse por distintos motivos					



17	Ud. percibe si se tienen en cuenta las experiencias exitosas de otras UGELs, para incorporarlas en su Institución					
18	Ud. percibe si el director brinda apoyo para la elaboración de proyectos innovadores					
19	Ud. percibe si el director motiva a los funcionarios en el cumplimiento de sus funciones					
20	Ud. percibe si el director realiza gestiones solicitando capacitaciones para el personal a su cargo					
	<b>DIMENSIÓN: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	1	2	3	4	5
21	Ud. percibe si el director actualiza anualmente el CAP de la UGEL					
22	Ud. percibe si el director designa jefaturas según su preparación profesional					
23	Ud. percibe si el director gestiona y ejecuta adecuadamente los presupuestos como unidad ejecutora					
24	Ud. percibe si el director implementa oportunamente con el material logístico adecuado					
25	Ud. percibe si el director acepta su responsabilidad ante cualquier error a nivel de gestión administrativa					
26	Ud. percibe si el director demuestra capacidad en la toma de decisiones					
27	Ud. percibe si los Jefes de Área aceptan las sugerencias de los usuarios para una mejor gestión administrativa.					
28	Ud. percibe si el director delega funciones entre los miembros de la institución					
29	Ud. percibe si el director en reuniones informa el ingreso y los egresos de los recursos propios de la Institución					
30	Ud. percibe si el Director delega que se brinde temporalmente el mantenimiento adecuado a los mobiliarios y laboratorios					

*¡Gracias por su participación!*

## Anexo N°4: Ficha de validación del instrumento

### ESCUELA DE POSGRADO

#### FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: .....
- 1.2 Grado académico: .....
- 1.3 Cargo e institución donde labora: .....
- 1.4 Título de la Investigación: .....
- 1.5 Autor del instrumento: .....
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: .....
- 1.7 Nombre del instrumento: .....

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías					
SUB TOTAL						
TOTAL						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : .....

VALORACION CUALITATIVA : .....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: .....

Lugar y fecha: .....

Firma y Posfirma del experto  
DNI: .....

ANEXO N° 2



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN  
JUICIO DE EXPERTOS

- I. DATOS GENERALES
- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : ESTRADA GAMBOA MAURO
- 1.2 GRADO ACADÉMICO : DOCTOR
- 1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA : ALAS PERUANAS
- 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: GARANTÍAS CONSTITUCIONALES EN EL ADECUADO JUZGAMIENTO DE LOS INFRACTORES ADOLESCENTES EN EL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA NORTE AÑO 2018
- 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : MAYTHE KATHERINE ALVAREZ PAICO
- 1.6 DOCTORADO : MAESTRÍA
- 1.7 MENCIÓN : DERECHO CONSTITUCIONAL
- 1.8 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO
- 1.9 CRITERIOS DE APLICABILIDAD
- a) De 01 a 09: (No válido, reformular)  
b) De 10 a 12: (No válido, modificar)  
c) De 12 a 15: (Válido, mejorar)  
d) De 15 a 18: (Válido, precisar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (12-15)	Muy Bueno (15-18)	Excelente (18-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado con conductas observables					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización y lógica					✓
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					✓
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					✓
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio.					✓
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					✓
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de estudio					✓
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					✓
Sub Total						
Total						

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4)  
VALORACIÓN CUALITATIVA  
OPINIÓN DE APLICABILIDAD

( 18 - 19 )  
ES COHERENTE  
ES APLICABLE

LIMA, 15 de ABRIL del 2019

FIRMA Y POSTFIRMA DEL EXPERTO  
DNI: 09994766

ANEXO N° 2



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN  
JUICIO DE EXPERTOS

- I. DATOS GENERALES
- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : RAMIREZ NEGRETE NORMA
- 1.2 GRADO ACADÉMICO : DOCTOR
- 1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA : ALAS PERUANAS
- 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: GARANTIAS CONSTITUCIONALES EN EL  
ADECUADO JUZGAMIENTO DE LOS INFRACTORES ADOLESCENTES  
EN EL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA NORTE AÑO 2018
- 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : MAYTHE KATHERINE ALVAREZ BALCO
- 1.6 DOCTORADO : MAESTRIA
- 1.7 MENCIÓN : DERECHO CONSTITUCIONAL
- 1.8 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO
- 1.9 CRITERIOS DE APLICABILIDAD
- a) De 01 a 09: (No válido, reformular)      b) De 10 a 12: (No válido, modificar)
- b) De 12 a 15: (Válido, mejorar)            d) De 15 a 18: (Válido, precisar)
- c) De 18 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (12-15)	Muy Bueno (15-18)	Excelente (18-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado con conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización y lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					X
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de estudio					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					X
Sub Total						
Total						90

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4)  
VALORACIÓN CUALITATIVA  
OPINIÓN DE APLICABILIDAD

(18-19)

ES COHERENTE  
ES APLICABLE

LIMA, 15 de ABRIL del 2019

M. Yegete R.  
FIRMA Y POSTFIRMA DEL EXPERTO  
DNI:

08311416

ANEXO N° 2



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN  
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : CARMONA CASTILLO RAQUEL
- 1.2 GRADO ACADÉMICO : DOCTOR
- 1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA : CAEN
- 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: GARANTÍAS CONSTITUCIONALES EN EL ADECUADO JUZGAMIENTO DE LOS INFRACTORES ADOLESCENTES EN EL JUZGADO JUDICIAL DE LIMA NORTE AÑO 2018
- 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : MAYTHE KATHERINE ALVAREZ RAICO
- 1.6 DOCTORADO : MAESTRÍA
- 1.7 MENCIÓN : DERECHO CONSTITUCIONAL
- 1.8 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO
- 1.9 CRITERIOS DE APLICABILIDAD
- a) De 01 a 09: (No válido, reformular)  
b) De 10 a 12: (No válido, modificar)  
c) De 12 a 15: (Válido, mejorar)  
d) De 15 a 18: (Válido, precisar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (12-15)	Muy Bueno (15-18)	Excelente (18-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado con conductas observables					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización y lógica					✓
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					✓
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					✓
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio.					✓
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					✓
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de estudio					✓
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					✓
Sub Total						
Total						90

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4)  
VALORACIÓN CUALITATIVA  
OPINIÓN DE APLICABILIDAD

(18-19)  
ES COHERENTE  
ES APLICABLE

LIMA, 15 de ABRIL del 2019

Firma y Pos firma del experto



ANEXO N° 2



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN  
JUICIO DE EXPERTOS

- I. DATOS GENERALES
- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : CHACÓN JIMÉNEZ SILVIA
- 1.2 GRADO ACADÉMICO : DOCTOR
- 1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA : ALAS PERUANAS
- 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: GARANTÍAS CONSTITUCIONALES EN EL ADECUADO JUZGAMIENTO DE LOS INFRACTORES ADHERENTES EN EL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA NORTE AÑO 2018
- 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : MAYTHE KATHERINE ALVAREZ BALCO
- 1.6 DOCTORADO : MAESTRÍA
- 1.7 MENCIÓN : DERECHO CONSTITUCIONAL
- 1.8 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO
- 1.9 CRITERIOS DE APLICABILIDAD
- a) De 01 a 09: (No válido, reformular)  
b) De 12 a 15: (Válido, mejorar)  
c) De 18 a 20: (Válido, aplicar)
- b) De 10 a 12: (No válido, modificar)  
d) De 15 a 18: (Válido, precisar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (12-15)	Muy Bueno (15-18)	Excelente (18-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado con conductas observables					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización y lógica					✓
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					✓
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					✓
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio.					✓
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					✓
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de estudio					✓
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					✓
Sub Total						
Total						90

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4)  
VALORACIÓN CUALITATIVA  
OPINIÓN DE APLICABILIDAD

18-19  
ES COHERENTE  
ES APLICABLE

LIMA, 15 de ABRIL del 2019

FIRMA Y POSTFIRMA DEL EXPERTO  
DNI: 40965259

ANEXO N° 2



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN  
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : CIEZA MONTENEGRO NORVIL E
- 1.2 GRADO ACADÉMICO : DOCTOR
- 1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA : SAN MARTIN DE PORRES
- 1.4 TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: GARANTIAS CONSTITUCIONALES EN EL ADECUADO JUZGAMIENTO DE LOS INFRACTORES ADOLESCENTES EN EL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA NORTE AÑO 2018
- 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : MAY THE KATHERINE ALVAREZ RAICO
- 1.6 DOCTORADO : MAESTRIA
- 1.7 MENCIÓN : DERECHO CONSTITUCIONAL
- 1.8 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO
- 1.9 CRITERIOS DE APLICABILIDAD
- a) De 01 a 09: (No válido, reformular)  
b) De 12 a 15: (Válido, mejorar)  
c) De 18 a 20: (Válido, aplicar)
- b) De 10 a 12: (No válido, modificar)  
d) De 15 a 18: (Válido, precisar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (12-15)	Muy Bueno (15-18)	Excelente (18-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					✓
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado con conductas observables					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización y lógica					✓
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					✓
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					✓
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio.					✓
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					✓
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de estudio					✓
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					✓
Sub Total						
Total						90

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4)  
VALORACIÓN CUALITATIVA  
OPINIÓN DE APLICABILIDAD

18-19  
ES COHERENTE  
ES APLICABLE

LIMA, 15 de ABRIL del 2019

FIRMA Y POSTFIRMA DEL EXPERTO  
DNI: 08192761











	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB	BC	BD	BE	BF	BG	BH	BI	
158	155	2	5	3	2	2	2	2	5	3	3	4	5	2	4	3	1	3	5	5	5	1	4	3	1	2	4	5	5	1	2	3	4	3	4	2	3	2	3	2	4	3	3	4	4	5	5	5	4	2	4	3	5	5	5	4	2	4	4			
159	156	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	3	3	1	5	3	3	3	5	6	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	1	4	5	5
160	157	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	4	4	2	2	3	2	4	5	4	3	2	5	4	4	4	4	4	5	4	3	2	5	4	4	4	4	4	4	3	5	2	5	5	5	4	4
161	158	5	5	4	4	2	3	3	2	2	4	4	4	5	2	4	2	3	3	2	2	5	4	3	2	4	3	3	4	5	4	5	2	3	4	4	5	3	3	4	4	2	3	4	4	5	3	3	4	3	4	5	2	4	3	4	3	5	2	4		
162	159	3	2	4	4	3	2	4	5	4	4	4	2	3	5	2	2	4	4	2	3	4	4	2	4	4	3	3	5	2	4	2	5	4	2	1	1	5	3	3	2	5	5	4	5	5	2	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	3	3	3		
163	160	5	5	5	5	3	5	4	5	2	4	5	5	5	2	4	5	1	3	5	1	2	3	2	2	3	3	5	1	2	2	5	3	4	4	3	5	3	2	4	5	5	2	4	3	3	5	1	5	5	3	2	5	5	1	3	1	4	2			
164																																																														

## Anexo N°6: Consentimiento informado

(Debe ser redactado por el investigador de acuerdo a la estructura de su investigación y los principios éticos correspondiente)

<b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</b>
NO APLICABLE
<b>PROPÓSITO DEL ESTUDIO</b>
(Para que se va a realizar el estudio)
<b>PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACIÓN</b>
(Metodología a seguir para la toma de información)
<b>RIESGOS</b>
(Riesgos que se podrían presentar para el que brinda información)
<b>BENEFICIOS</b>
(Beneficios que se podrían presentar para la institución del que brinda información). No representa ningún tipo de beneficio económico para el encuestado)
<b>COSTOS</b>
(Costos que se podrían presentar para el que brinda información). No representa ningún costo para el encuestado ni para su institución.
<b>INCENTIVOS O COMPENSACIONES</b>
(Incentivos o compensaciones que se le podrían dar a el que brinda información)
<b>TIEMPO</b>
(Duración de la toma de información)
<b>CONFIDENCIABILIDAD</b>
(Participación voluntaria y anónima, de ser el caso). Los datos recabados serán utilizados estrictamente en la presente investigación respetando su estrictamente su confidencialidad, los cuales serán eliminados al término del estudio.

### CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen.

En fe de lo cual firmo a continuación:

  
-----  
Alexander Ruso Peñaloza Huanca

DNI N° 80416941

### **Anexo N°7: Autorización de la entidad donde se realizó el trabajo de campo**

Los cuestionarios fueron aplicados a los colaboradores, quienes se encontraban transitando cercanos a su centro de labores, supermercados, gimnasios, los cuales lo realizaron en forma voluntaria, por lo que no se requirió autorización de alguna entidad para el trabajo de campo.

**Anexo N°8: Declaratoria de autenticidad de tesis**

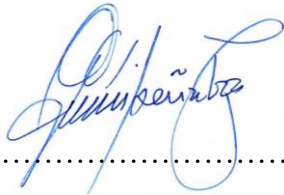
**DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA TESIS**

Yo, Alexander Ruso Peñaloza Huanca identificado con DNI.80416941, egresado del Programa de Doctorado en Administración, declaro bajo juramento que:

Soy autor de la tesis: Clima institucional y su influencia en la gestión administrativa de la UGEL Carabaya, año 2020.

En muestra de lo cual firmo la presente Declaratoria.

Lima, 15 julio de 2021



DNI 80416941