

CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DE EDUCACIÓN MEDIA

*INSTITUTIONAL CLIMATE AND QUALITY OF ADMINISTRATIVE
MANAGEMENT IN PUBLIC INSTITUTIONS OF MIDDLE EDUCATION*

*CLIMA INSTITUCIONAL E QUALIDADE DA GESTÃO ADMINISTRATIVA EM
INSTITUIÇÕES PÚBLICAS DE ENSINO MÉDIO*

Recibido: 08 de marzo del 2022

Aceptado: 11 de mayo del 2022

Richard Antonio **FÉLIX LUNA**¹

Resumen

El artículo, producto de una investigación de campo, desarrollada sobre los centros públicos de educación media en Ate, distrito de Lima-Perú, tuvo como propósito identificar la percepción y relación del clima institucional y calidad de la gestión administrativa en las instituciones públicas de la Red n° 2, La Molina, Ugel 06. La metodología que desarrolla el estudio fue cuantitativa no experimental, con alcance descriptivo correlacional, en la recopilación de datos participaron 202 docentes adscritos a nueve instituciones públicas de educación media en Ate, los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios que acreditaron validez y fiabilidad para medir el clima institucional conformado por 30 ítems y calidad de la gestión administrativa con 27. Los resultados analizados con el SPSS muestran que hay un buen clima institucional el cual

¹ Institución Educativa 1278 “Mixto La Molina”.

se relaciona de forma directa y alta con la buena calidad de gestión administrativa percibida por los educadores de las instituciones públicas de educación media.

Palabras claves: Clima institucional, calidad de gestión, educación media, instituciones educativas, Perú.

Abstrac

The article, product of a field investigation, developed on the public centers of secondary education in Ate, district of Lima-Peru, had as purpose to identify the perception and relation of the institutional climate and quality of the administrative management in the public institutions of the Red n° 2, La Molina, Ugel 06. The methodology developed by the study was nonexperimental quantitative, with descriptive correlational scope, 202 teachers assigned to nine public institutions of secondary education in Ate participated in the data collection, the instruments used were two questionnaires that accredited validity and reliability to measure the climate institutional made up of 30 items and quality of administrative management with 27. The results analyzed with SPSS show that there is a good institutional climate which is directly and highly related to the good quality of administrative management perceived by educators in public secondary education institutions.

Keywords: Institutional climate, management quality, secondary education, educational institutions, Peru.

Introducción

La gestión de la calidad administrativa es cambiante por los nuevos conocimientos, la diversidad por la fuerza de trabajo, los avances de la tecnología, el crecimiento de las instituciones, organizaciones y normas gubernamentales, precisamente aquí, donde el clima institucional juega un papel importante, que enfoca la base de la organización. La gestión administrativa basada en la calidad, propiamente estará afectada por diversos factores como; la eficacia de los propios colaboradores, docentes, políticas institucionales, una organización flexible o rígida (Ramirez, *et al.*, 2015).

Se presentan muchos centros que tienen el clima institucional orientado por el equipo directivo que no es eficiente, en base a que distintos componentes como el inapropiado manejo del líder, el poco recurso de tiempo, carencias de instrucciones fundamentales sobre gestión, lo cual hace que su alcance sea limitado y repercute en la calidad de su gestión administrativa, comprendida ésta como la forma óptima de encaminar los recursos y procedimientos administrativos de la institución. La calidad de la administración esta mediada por la gestión de los colaboradores de la institución, es así, que dependerá de la buena organización de los directivos, docentes y administrativos donde el clima institucional sea amena y compartida (Ortega, 2008).

El propósito del estudio se enfocó en determinar la relación y percepción del clima institucional y calidad de gestión administrativa en centros de formación media. Los resultados empíricos van a contribuir al conocimiento, sobre esta base, proponer gestiones, con el objetivo de mejorar el clima institucional en instituciones públicas de educación media, consecuentemente, ayudará a que se perfeccione el manejo administrativo en favor de los docentes y estudiantes que comienzan a formarse en adquirir conocimientos, capacidades y actitudes necesarias para su entrada al siguiente grado educativo. La evaluación del sector educativo es el reflejo del desarrollo de un país, donde se evalúa el desempeño del docente, las instituciones educativas, la gestión entre, otros (Ruiz, 2019). El estudio presenta necesidad de comprender la gestión administrativa en el sector público de educación media, teniendo como responsables a directores que no ocupan el rol de gestión correspondiente.

La investigación aborda el problema de las instituciones públicas de educación media que no identifican la importancia del capital humano, como vital ventaja para la calidad de gestión, y los centros educativos emblemáticos han plasmado su estrategia en los valores éticos de los colaboradores, creando equipos involucrados, motivados e identificados con la institución, donde el clima se transforma en elemento para satisfacción, diferenciación y un factor esencial que aporta resultados óptimos en un centro educativo. Calidad de la gestión entre una institución pública y privada de educación media son

diferentes, el cual involucra un eje principal que es el clima de los colaboradores del centro educativo (Salas, 2018).

El estudio empírico plantea una hipótesis a raíz del problema presentado sobre el clima del centro con correspondencia a la labor administrativa en las instituciones públicas de educación media. Sabiendo que, en este tiempo, las estrategias del Estado pretenden responder a una formación eficiente para todos, por este impulso se acierta a una constante evaluación sobre la labor de los educadores y directores. La gestión administrativa insiste en mantener la responsabilidad en los administradores de las instituciones a nivel nacional, sabiendo que asumir el cargo conlleva al fracaso o éxito del centro formativo al cual representan, terminante en base a la experiencia y conocimiento en cuanto a las capacidades para ocupar el puesto de gestores, por tanto, existirá relación significativa entre el clima institucional y calidad de gestión administrativa en las instituciones de educación media, en Ate, distrito de Lima.

Marco teórico

La investigación presenta estudios relacionados sobre el clima institucional y calidad de la gestión administrativa las cuales son: en el centro educativo de Ascope, se comprobó que cuando mejora el clima de la institución al mismo tiempo lo hace la gestión educativa el cual refleja un 71% de relación, pero presentan deficiencias sobre el liderazgo, trabajo en equipo, gestión y libertad de participación en los colaboradores (Ruiz y Pinchi, 2016), en un estudio similar, la gestión administrativa presenta influencia de 61% con el clima institucional, pero los docentes y administrativos perciben una gestión con poca calidad y deficiente, debido que no cumplen procesos de planeación, dirección, organización y control para el seguimiento escolar, así mismo se percibe un clima de nivel malo, no hay participación, confianza, comunicación y motivación de los colaboradores en la institución (Morales, 2017).

El clima de una institución incide en el 66% en cuanto a su gestión del centro, así mismo la cultura organizacional tiene mayor influencia en la gestión institucional con un 85%, a diferencia de diseño organizacional de un 65% y potencial humano con 59% (Antezana y Ccanto, 2015), otra investigación en el

centro educativo de Ventanilla, determinó que el clima de la institución tiene relación positiva en un 80% con la gestión administrativa, donde el clima institucional presenta un nivel alto de 61%, porque hay comunicación, confianza, participación y motivación en sus colaboradores, y un nivel alto de 53% para la gestión administrativa, donde la planeación y organización son eficientes, pero la dirección y control presentan algunos déficits en su aplicación (Santiago, 2018).

Para el clima institucional, se fundamentó en la teoría de la escuela humanista: el clima es la percepción de las personas sobre su entorno y manifiesta la convivencia de las características del colaborador con la organización (Martín, 2000). Clima institucional es un componente que determina convivencia entre el colaborador, ello influye en el comportamiento de las personas, ya sea positiva o negativa, dependiendo de la técnica motivacional de directivos de la institución. La teoría estructuralista para la calidad de la gestión administrativa, donde la gerencia media y superior son los encargados de encaminar la institución para mejorar los procesos y calidad, mediante el trabajo en equipo, empoderamiento, participación y comunicación, haciendo uso eficaz de los recursos financieros, humanos y los materiales.

El clima institucional es un factor determinante y facilitador de los procesos organizativos, es el lugar de interacción de los participantes, donde dinamizan el ambiente laboral del centro educativo (Martín, 2000). Para conocer el clima institucional y medir cuantitativamente se establecieron cuatro componentes las cuales son; participación, motivación, confianza y comunicación.

La participación es una característica del clima, donde los colaboradores que presentan mayor participación en las actividades de la organización, son aquellos que se sienten identificados y se preocupan por su labor. La participación es el proceso que integra la productividad mediante la colaboración de todos los integrantes de la institución. Todo proceso productivo se realiza con participación conjunta de socios, cada uno contribuye con algún recurso y se convierten en socios de una organización aportando con participación activa (Chiavenato, 2009)

La confianza que depositan los colaboradores es mutua, cuando se considera que en la institución hay suficiente confianza las posibilidades de alcanzar los objetivos se incrementa, lo cual hace que el colaborador se involucre en el proceso para conseguir lo que desea mediante un apoyo compartido (Puig, *et al.*, 2020). La confianza es recíproca entre los colaboradores de una entidad, los miembros creen en la capacidad de cada integrante para asumir sus responsabilidades.

La motivación está conformada por factores intrínsecos y extrínsecos, los intrínsecos están relacionados a las motivaciones internas que es personal o propias del colaborador, como son la familia, deseos de superación, bienestar propio, por el contrario, las motivaciones extrínsecas, se basa en factores externos, como un buen salario, incentivos laborales o bonos. La motivación intrínseca y extrínseca deben ser incentivados en la misma medida, para evitar un desbalance motivacional (Fischman, 2000). Mantener motivados a los colaboradores es una tarea desafiante para los líderes, las personas motivadas presentan un incremento y mejora en su labor, permite alcanzar objetivos personales y organizacionales con mayor efectividad (Robbins y Coutler, 2010).

El último componente del clima institucional es la comunicación, es el proceso que integra y coordina todas las áreas de una organización. Una comunicación deficiente hace que las organizaciones no prosperen y los líderes son los principales agentes para difundir buena comunicación, así mismo ponen en práctica la comunicación organizacional e interpersonal (Robbins y Coutler, 2010). La comunicación efectiva, se logra cuando el líder hace uso de la habilidad de expresarse asertivamente y escuchar a sus subordinados, a ello se suma la buena comunicación que genera un clima confiable del líder y colaboradores, pero mal empelado ocasiona rabia, indignación, dolor y crear una organización hostil (Fischman, 2000).

Gestión administrativa es un sistema dinámico que emprende para coordinar el esfuerzo de un equipo de trabajo, la cual trata de alcanzar objetivos y metas con apoyo de colaboradores, por medio del desempeño laboral, poniendo en práctica la organización, planeación, dirección, control y empleo

de los recursos humanos, materiales y los financieros (Anzola, 2002). Para conocer y medir la calidad de la gestión administrativa se descompone en la gestión de los recursos humanos, financieros y materiales.

Gestión de recursos humanos es la organización de los colaboradores de acuerdo a sus capacidades, experiencias y habilidades, cada integrante presenta características específicas que se alinean a la labor que desenvolverá en la institución. El propósito del área de recursos humanos es optimizar los distintos periodos de las relaciones laborales en la institución, con el fin de suscitar al máximo el aumento de las capacidades laborales (Rodríguez, 2004).

La gestión de recursos materiales es el área encargada de identificar los materiales que necesita una institución para su funcionalidad, así como recursos tecnológicos, mobiliario, materiales de oficina o bibliográficos, los cuales hacen posible una adecuada labor en la entidad (Gómez, 2011). Los recursos materiales se alinean a la realidad de la comunidad educativa de acuerdo a sus necesidades o falta de materiales que dificulta la enseñanza, el disfrute de los recursos materiales esta relacionada a la autonomía económica de la institución donde es posible utilizar de forma eficiente los recursos o generar otros adicionales (Aspeé, 2017).

La gestión de recursos financieros son todos los ingresos generados por la institución, las cuales deben ser registradas, controladas por el director y una junta económica que permita la organización de ingresos, egresos, costos económicos, gastos y presupuestos de la entidad (Intriago, *et al.*, 2021). La administración eficiente de los recursos financieros se basa en las compras, ventas y gastos que realiza la institución, ya sea por subvenciones oficiales, ingresos financieros de rentas o pensiones y por actividades culturales o deportivas (Carpio, *et al.*, 2021).

Metodología

La investigación se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo, la cual estuvo basado en el recojo de datos de tipo numérico, el nivel del estudio fue descriptivo correlacional, donde se describieron como se está desarrollando el clima institucional y calidad de gestión administrativa en educación media, en

Ate, distrito de Lima, a su vez comprobar si las variables presentan relación alguna. Para el diseño solo se observó el clima institucional y calidad de gestión administrativa en educación media, en Ate, las cuales no se hizo intervención y la recolección fue en un solo momento, desarrollándose el estudio bajo el diseño no experimental de corte transversal.

Población y procedimientos

La estrategia con respecto a la delimitación de la población se enfocó en los maestros de los centros públicos de formación media, perteneciente a la Ugel N°6, en Ate, distrito de Lima. En la investigación participaron nueve instituciones públicas de educación media, quienes en su totalidad estuvieron conformadas por todos los docentes, las cuales fueron 202 participantes.

Para la recolección de datos se desarrollaron dos encuestas, una para clima institucional y otra para calidad de la gestión administrativa, que fueron suministradas de forma directa y virtual, de acuerdo a la disponibilidad de los docentes de cada institución. Antes de la aplicación de la encuesta se evaluó la revisión de tres expertos para acreditar la validez de los cuestionarios, así mismo se comprobó la fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, realizado por una prueba piloto. Los datos obtenidos, fueron tabulados y organizados de acuerdo a cada variable y dimensiones de forma directa en el software del SPSS versión 26, lo cual facilitó el análisis estadístico. Para la contrastación de las hipótesis se realizó la prueba del Rho de Spearman, porque las variables fueron de tipo cualitativa ordinal.

Instrumentos

Se utilizaron dos cuestionarios, el primero sobre clima institucional que fue suministrado a docentes de instituciones públicas de educación media que estuvo conformado por 30 preguntas, las cuales reflejaron cuatro dimensiones; la primera comunicación que midió, el manejo de información, rapidez, respeto, aceptación, ocultar información y espacios u horarios. La segunda motivación que midió, la satisfacción, el reconocimiento, prestigio y autonomía. Tercera confianza que midió, sinceridad y confianza, la cuarta fue participación que

midió, trabajo en equipo, grupos formales e informales, coordinación e iniciativa del docente.

El segundo cuestionario fue para medir la eficiencia en la labor administrativa en docentes de centros de formación públicas de educación media, su estructura se basó en 27 preguntas que abarca sus tres dimensiones; la primera recursos humanos, que midió, sistemas de comunicación, organización del personal y reglamento interno. El segundo, recursos materiales, que midió, recursos tecnológicos, mobiliario, materiales bibliográficos y útiles de oficina, por último, la tercera dimensión de recursos financieros, midió el empleo de los recursos económicos, la concepción de los ingresos, presupuesto y la declaración de los gastos.

Hallazgos y discusión

Las principales derivaciones del estudio se presentaron en tres partes: primero resultados de la percepción sobre el clima institucional, la comunicación, motivación, confianza y participación de magistrales en la educación media. Segundo se presentó los resultados sobre la percepción de la calidad de gestión administrativa, financiera, de los materiales y humanos en los centros formativos de educación media, por último, las contrastaciones de hipótesis.

En el cuadro uno se observa la percepción de los docentes sobre el clima institucional en las organizaciones de formaciones del sector público de educación media, donde es percibida como buena en un 68.8%, regular 26.6% y mala en 5%, los docentes, directivos y alumnos tienen buenas relaciones, y las condiciones laborales son adecuadas. En relación a la comunicación en las instituciones públicas de educación media se percibió buena en un 79.2%, regular 10.9% y mala 9.9%, la comunicación de los líderes de las instituciones debe ser permanente, tanto a nivel interpersonal y organizacional. La motivación de los docentes es percibida como buena en un

59.4%, regular en un 35.6% y mala de un 5%, las instituciones públicas de educación media no están motivando correctamente en el factor intrínseco y extrínseco a sus colaboradores. En relación a la confianza en las instituciones

públicas de educación media, los docentes perciben como buena en un 65.3%, regular 27.2% y mala de un 7.4%, donde los docentes confían en la institución educativa, por último, la participación de los docentes en la institución es percibida como buena en un 73.3%, regular un 21.8% y mala 5%, asumiendo que los colaboradores que se involucran con la institución se sienten identificados y se preocupan por su labor.

Tabla 1

Percepción del clima institucional en instituciones públicas de educación media

Características	Mala		Regular		Buena	
	N	%	N	%	N	%
Clima institucional	10	5.0%	53	26.2%	139	68.8%
Comunicación	20	9.9%	22	10.9%	160	79.2%
Motivación	10	5.0%	72	35.6%	120	59.4%
Confianza	15	7.4%	55	27.2%	132	65.3%
Participación	10	5.0%	44	21.8%	148	73.3%

Es preciso mencionar sobre el cuadro uno, que el clima institucional en instituciones públicas de educación media, está caracterizado por la motivación, comunicación, participación y confianza de los maestros, de los cuales la motivación presenta dificultad entre mala y regular de un 40.6% y la confianza de 34.6%, donde los líderes de las instituciones públicas de educación media deben priorizar sus estrategias para mejorar la confianza y motivación de sus docentes, ya que están relacionados con la calidad de su gestión.

En el cuadro dos se observa que la apreciación de los profesores de los centros públicos de formación del nivel medio en su mayoría es buena con un 73.8%, regular con 20.8% y mala de 5.4%, los colaboradores aprecian positivamente la labor de los directivos por mantener buena calidad de gestión administrativa. En cuanto a la administración del recurso humano en

instituciones públicas de educación media, se percibió buena en un 73.8% y regular en un 26.2%, la institución está cumpliendo y respetando la organización del personal y reglamento interno. Para la labor de recursos materiales en los centros públicos del ámbito educativo del nivel medio se percibió buena en un 73.8%, regular en un 16.3% y mala en 10.4%, donde las instituciones públicas están cubriendo sus necesidades para un correcto funcionamiento de acuerdo a los materiales requeridos por la institución, por último, la gestión de los recursos financieros se percibió buena en un 73.8%, regular 25.7% y mala de 0.5%, las instituciones están correctamente conformada por la junta económica y el director que tiene la labor de inspeccionar los egresos e ingresos económicos del centro formativo.

Tabla 2

Percepción de calidad de gestión administrativa en educación media

Características	Mala		Regular		Buena	
	N	%	N	%	N	%
Calidad de la gestión administrativa	11	5.4%	42	20.8%	149	73.8%
Recursos humanos	0	0.0%	53	26.2%	149	73.8%
Recursos materiales	21	10.4%	33	16.3%	148	73.3%
Recursos financieros	1	0.5%	52	25.7%	149	73.8%

La calidad de gestión administrativa pública en educación media está caracterizado por el manejo de los materiales, recursos humanos y bienes económicos, de los cuales el recurso material presenta diferencias mínimas entre mala y regular de 26.7%, por ende, los gestores o líderes de las instituciones educativas deben orientar esfuerzos para identificar los materiales necesarios que solicita cada institución para su funcionalidad, así como recursos tecnológicos, mobiliario, materiales de oficina o bibliográficos que hacen posible la educación y la eficiencia en los labores administrativos.

Respecto al cuadro tres se aprecia las correlaciones de Rho de Spearman entre clima institucional y calidad de la gestión administrativa en

instituciones públicas de educación media, donde se demuestra estadísticamente que hay relación positiva alta de un .752, para la dimensión comunicación y relación con el manejo administrativo en educación media, presenta relación positiva media de .426, también la motivación y su relación con la eficacia en la labor administrativa en los centros públicos de educación media tiene significancia media de .381, así mismo la confianza está altamente relacionada con calidad de gestión administrativa de las organizaciones formativas del grado medio en un .840, por último la participación si presenta relación alta con calidad de gestión administrativa en educación media, el cual es .792, todas las hipótesis planteadas fueron aceptadas, porque fueron menores del valor alfa del 0.05.

Tabla 3

Correlaciones

Características		Calidad de la gestión administrativa
Clima institucional	Coeficiente	,752**
	Sig.	0.000
	N	202
Comunicación	Coeficiente	,426**
	Sig.	0.000
	N	202
Motivación	Coeficiente	,381**
	Sig.	0.000
	N	202
Confianza	Coeficiente	,840**
	Sig.	0.000
	N	202
Participación	Coeficiente	,792**
	Sig.	0.000
	N	202

Cabe resaltar sobre el cuadro 3 que las pruebas estadísticas para demostrar relación entre variables, proporciona valor analítico para la toma de decisiones, donde se aprecia que el clima de las instituciones públicas de educación media está relacionada directamente en la calidad de la gestión administrativa, el factor más importante para su mejora inmediata es la confianza que la entidad deposita en sus colaboradores con un 84% de relación, seguida de la participación de los docentes con un 79% y con menores valores la comunicación 43% y motivación 38%.

Discusión

En las instituciones públicas de educación media el clima institucional se está desarrollando de forma correcta, donde los colaboradores mantienen buenas relaciones y condiciones laborales. Todos los colaboradores que conforman la institución desde docentes, directivos y personal administrativo son agentes que dinamizan el ambiente e interactúan mutuamente, demostrando respeto, amabilidad, honestidad, trabajo en equipo, entre otros valores que es compartido y condicionan el ambiente del clima laboral en la institución, en aporte a la misma postura (Martín, 2000) el clima institucional se transmite por la convivencia e interacción de los individuos de una organización que comparten el día a día. Las relaciones interpersonales de los colaboradores definirán el ambiente laboral, percibida de forma positiva o negativa por los participantes de la organización, como lo reafirma (Morales, 2017) un clima laboral negativo, es causada por falta de comunicación, motivación, participación y confianza entre compañeros de trabajo.

La comunicación en instituciones públicas de educación media es desarrollada correctamente, los líderes directivos de los centros educativos mantienen comunicación organizacional e interpersonal con sus colaboradores, en similitud (Fischman, 2000) los líderes son los encargados en mantener comunicación efectiva con sus subordinados, desarrollando habilidades de expresión y escucha asertiva en toda la organización. La comunicación debe ser clara en todos los niveles jerárquicos en las instituciones públicas de educación media, lo cual es liderado por los directivos

de la entidad, quienes son el ejemplo de los subordinados y generan confianza entre los colaboradores de la institución.

La motivación es un factor primordial para el buen desarrollo de las labores de los colaboradores en las instituciones públicas de educación media, lo cual hay motivaciones propias conocidas como intrínsecas y factores externos identificados como extrínsecos, los cuales son difíciles de identificar en los colaboradores, (Robbins y Coutler, 2010) mantener a los participantes de una institución motivados constantemente es una tarea difícil, debido que la motivación es impredecible, pero tener colaboradores motivados permite alcanzar metas y propuestas organizacionales y personales con mayor asertividad. La motivación de educadores y colaboradores en los centros del sector público de educación media es una tarea desafiante para los directivos y líderes, porque es muy cambiante, dependiente de factores internos y externos a la institución.

En relación a la confianza de los profesores en las organizaciones formativas públicas de educación media es orientada por los colaboradores que se sienten seguros en la organización y confían en sus compañeros de trabajo, Puig *et al.*, (2020) la confianza es mutua y es generada mediante el apoyo entre miembros de la institución donde el colaborador confía en el otro para realizar trabajo en conjunto. Los docentes de las instituciones públicas mantienen confianza entre sus colegas y compañeros de trabajo para desarrollar sus labores académicas.

La participación de muchos pedagogos en los centros públicos de adiestramiento media es la organización y unión de los colaboradores para aportar soluciones e ideas a la institución lo cual los involucre y comprometa con sus labores, Chiavenato (2009) los colaboradores que participan constantemente en la organización son aquellos que demuestran aprecio, importancia y se sienten identificados con la institución, por ello dan a conocer sus perspectivas para mejorar o solucionar inconvenientes. La cooperación en la mayoría de colaboradores de las organizaciones pedagógicas públicas educativas media ayuda a toda la organización, ya que existen diferentes

problemas los cuales son apreciados desde distintas perspectivas para su mejora educativa.

La eficiencia en el manejo administrativo en educación media, la gestión es percibida como buena por los docentes, donde los líderes directivos en conjunto con el equipo de trabajo son los principales agentes que aseguran la calidad de la gestión administrativa en los centros educativos, Anzola (2002) para lograr la eficacia en la gestión administrativa en la organización, se requiere que todas las áreas se involucren con su labor realizando esfuerzos coordinados mediante el compromiso de equipo para lograr los proyectos organizacionales. La gestión administrativa en los centros públicos de instrucción media depende del trabajo sincronizado de todos los colaboradores de la entidad, desde el docente, personal administrativo, directores, gestión financiera, materiales y recursos humanos, que en su conjunto orientarán a la calidad de su gestión.

La administración del recurso humano hace posible la alineación educativa en los centros públicos de formación media, los colaboradores son el eje principal de una organización, cada trabajador que esta ubicado correctamente en el área de su expertise, demostrará sus habilidades y experiencias de forma idónea, Rodríguez (2004) es primordial evaluar a los colaboradores para poder organizarlos en la institución de acuerdo a su formación personal y profesional, para ser motivados por un desarrollo propio y académico. La comodidad del trabajador por sentirse a gusto en el centro de labor, genera confianza en sí mismo y se siente identificado con la institución, por apreciar sus aspiraciones a futuro y asignar la labor de su especialidad.

Las gestión de recursos materiales en instituciones públicas de educación media, son los mobiliarios, equipamiento, infraestructura, entre otros que determinan la funcionalidad en los centros educativos, su óptima gestión está condicionada a los recursos económicos propios o del estado que puede generar la institución, para su mantenimiento y adquisición, Aspeé (2017) la poca disponibilidad de los recursos materiales en las instituciones públicas dificulta el acceso a una educación apropiada, porque se requiere de los recursos básicos y necesarios para formación académica de los alumnos. Las

instituciones públicas en su mayoría presentan deficiencias y precariedad de sus recursos materiales o infraestructura, a diferencia de las instituciones privadas.

Los recursos financieros en las organizaciones de formaciones públicas de educación media, son los controles de los ingresos y gastos que genera la institución el cual está liderado por la junta económica y participación del director, Carpio *et al.*, (2021) los eventos desarrollados en la institución son administrados para asegurar el buen balance y no encaminar en un déficit que comprometa la educación de la institución educativa. La óptima gestión de los recursos financieros en las instituciones públicas estará alineada al buen control de los ingresos, egresos y presupuestos de cada centro educativo.

El clima institucional ayuda a optimizar la eficiencia del manejo administrativo en la educación media, en una organización donde los trabajadores se sienten motivados, hay confianza en sí mismos, participan constantemente y la comunicación es efectiva, por ende, se percibe buen clima laboral que permite a los colaboradores estar en un ambiente cómodo, que facilita el desarrollo de sus labores sin ningún problema, los resultados demostraron congruencia a las investigaciones de (Santiago, 2018; Morales, 2017; Antezana y Ccanto, 2015) quienes comprobaron que hay relación alta y directa entre el clima de la institución y la calidad en la gestión administrativa.

Conclusiones

Los resultados muestran que un buen clima institucional produce buena eficacia en la labor administrativa en las organizaciones de formación pública media, donde los colaboradores participan permanentemente en las actividades de la institución, se mantiene un ambiente de confianza mutua en los docentes, hay comunicación efectiva y motivación de los docentes por desarrollar sus labores diarias en los centros educativos.

Los resultados comprueban que el clima institucional en instituciones públicas de educación media es bueno, porque los docentes tienen comunicación efectiva, pero se debe priorizar la motivación intrínseca y extrínseca, así mismo se genera un ambiente de confianza y dan iniciativa a

los colaboradores para participar en las reuniones de confraternidad y mejora de los servicios académico de la institución.

Para finalizar, los resultados demuestran que la eficiencia en la gestión administrativa en los centros formativos públicos de instrucción media es buena, debido al desarrollo eficaz del manejo en los recursos humanos, identificando a los colaboradores de acuerdo a su formación académica para organizarlos en el área laboral de su especialidad para que plasman todo su expertis, así mismo se gestiona de forma idóneo los recursos materiales que facilitan la funcionalidad necesaria de la institución y la gestión de recursos financieros administra de forma conjunta con los líderes directivos y la junta económica de la institución.

Referencias Bibliografía

Antezana, D, N; Ccanto, J, J, 2015. Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa Huancavelica. pp. 97. Disponible en: <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/57/TP%20-%20UNH%20ADMIN.%200054.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (Consultado: 13 de enero del 2021).

Anzola, S., 2002. *Administración de pequeñas empresas*. 2 ed. México: Mc Graw Hill.

Aspeé, C., 2017. Gestión de recursos en los sistemas educacionales de Cuba y Chile. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 16(30), pp. 131-147.

Carpio, M., Erazo, J., Álvarez, C. & Orellana, E., 2021. Modelo de gestión financiera sostenible aplicando lógica difusa. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 7(12), pp. 1-34.

Fishman, D., 2000. *El espejo de un líder*. Lima: Fondo Editorial El Comercio y Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

Gómez, B., 2011. *Un modelo de evaluación (autorregulación) para centros docentes*. Madrid: Visión Libros.

Intriago, M., Bravo, N. & Bravo, D., 2021. Una aproximación preliminar a la gestión de los recursos financieros de las pequeñas y medianas empresas. *CofinHabana*, 15(1), pp. 4-10.

Martín, J., 2000. Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Educación*, pp. 103-117. Disponible en: <https://www.raco.cat/index.php/Educación/article/view/20736> (consultado el 05 de enero del 2021).

Morales, I. A., 2017. Gestión administrativa y clima institucional en el distrito El Porvenir. p. 144. Disponible en: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/15769> (Consultado 05 de enero 2021).

Ortega, E. J., 2008. Tendencias en la gestión de centros educativos. *Revista Latinoamericana de Estudios*, 38(2), pp. 61-79. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/270/27012437004.pdf> (Consultado 11 de enero 2021).

Puig, S. y otros, 2020. Optimismo disposicional y estrés: Claves para promover el bienestar psicológico. *Papeles del psicólogo*, 1(1), pp. 1-8. Disponible en: <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2953.pdf> (Consultado el 28 de diciembre del 2020).

Ramírez, C. A., Hernández, G. & Castaño, G., 2015. Enfoques administrativos presentes en establecimientos educativos. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 20(66), pp. 911-940. Disponible en: <http://comie.org.mx/revista/v2018/rmie/index.php/nrmie/article/view/151/151> (Consultado 08 de enero 2021).

Robbins, S. & Coutler, M., 2010. *Administración*. México: Pearson Education.

Rodríguez, J., 2004. *Administración de pequeña y mediana empresa*. 5 ed. México: Thomson.

Ruiz, C., 2019. De persistencias y emergencias. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 24(83), pp. 959-970. Disponible en: <http://comie.org.mx/revista/v2018/rmie/index.php/nrmie/article/view/1301/1229> (Consultado 09 de enero 2021).

Ruiz, C. & Pinchi, W., 2016. Impacto de la cultura organizacional en la gestión educativa de Ascope. *Ciencia y Tecnología*, 1(1), pp. 85-89. Disponible en: <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/1362> (Consultado: 12 de enero 2021).

Salas, I. A., 2018. La calidad del empleo en México desde la brecha de acceso a la educación superior y la desigualdades interestatales. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 23(77), pp. 381-411. Disponible en: <http://comie.org.mx/revista/v2018/rmie/index.php/nrmie/article/view/1154/1141> (Consultado 10 de enero 2021).

Santiago, J. J., 2018. Clima institucional y gestión administrativa en la I.E. 5130, Ventanilla. p. 160. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21316> (Consultado 14 de enero 2021).