

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL DIRECTOR Y EVALUACIÓN DEL CLIMA
ORGANIZACIONAL. INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA "JUAN
GUERRERO QUIMPER". LIMA.**

ADMINISTRATIVE MANAGEMENT OF THE PRINCIPAL AND EVALUATION OF THE
ORGANIZATIONAL CLIMATE. JUAN GUERRERO QUIMPER, LANDMARK
EDUCATIONAL INSTITUTION. LIMA.

GESTÃO ADMINISTRATIVA DO DIRETOR E AVALIAÇÃO DO CLIMA
ORGANIZACIONAL. JUAN GUERRERO QUIMPER, INSTITUIÇÃO EDUCACIONAL
DE REFERÊNCIA. LIMA.

Recibido: 24/04/2025

Aceptado: 03/05/2025

Aprobado: 16/06/2025

Guisella Esther **ESPINOZA VÁSQUEZ**¹

Fidel Antonio **CHAUCA VIDAL**²

Resumen

El cambio global y el avance de los países tienen su base en la coherencia que se establece entre la función directiva administrativa (variable 1) y el clima organizacional (variable 2) en IIEE. La intención de esta indagación es la evaluación del vínculo entre ambas variables en IE emblemática Juan Guerrero Químper en Lima. Medidas para planificar, organizar, dirigir y controlar son dimensiones de la variable 1 y la variable 2 tiene como dimensiones: comunicar, motivar y participar. Metodológicamente abordamos enfoques científico cuantitativo y diseño correlacional descriptivo, método hipotético-deductivo, corte transversal y nivel ordinal. Se recolectaron datos mediante encuestas y cuestionarios con alternativas de respuesta Likert, que se validaron por tres expertos la confiabilidad con el coeficiente Alfa de Cronbach. Estudiados en 70 docentes. Empleamos análisis estadístico descriptivo e inferencial para el contraste de hipótesis, utilizamos el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Concluimos en la existencia de relación significativa ($r = 0,854$. $p = 0,000$) entre gestión administrativa efectiva y un

¹ Universidad Nacional Mayor de San Marcos ORCID:

² Universidad Nacional Mayor de San Marcos ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6235-8097>

ambiente laboral favorable en la IE emblemática Juan Guerrero Quimper. Asimismo, las dimensiones de cada variable muestran un comportamiento similar.

Palabras clave: Gestión administrativa, Clima organizacional, institución educativa.

Abstract

Global change and the advancement of countries are based on the coherence established between the administrative management function (variable 1) and the organizational climate (variable 2) in educational institutions. The purpose of this study is to evaluate the link between both variables at the Juan Guerrero Quimper flagship school in Lima. Measures for planning, organizing, directing, and controlling are dimensions of variable 1, and variable 2 is comprised of: communicating, motivating, and participating. Methodologically, we employed quantitative scientific approaches and descriptive correlational design, a hypothetical-deductive method, a cross-sectional approach, and an ordinal level. Data were collected using a survey and a questionnaire with Likert-based response alternatives, which were validated by three experts for reliability using Cronbach's alpha coefficient. A study was conducted among 70 teachers. We employed descriptive and inferential statistical analysis to test hypotheses; Spearman's rho correlation coefficient was used. We conclude that there is a significant relationship ($r = 0.854$, $p = 0.000$) between effective administrative management and a favorable work environment at the Juan Guerrero Quimper flagship institution. Furthermore, the dimensions of each variable show similar behavior.

Keywords: Administrative management, Organizational climate, Educational institution.

Introducción

Un aspecto importante en instituciones educativas o empresas es contar con un ambiente de cualidad, donde motivar, respetar, valorar, empatizar, confiar, una atmósfera de apoyo y la conexión con la institución se conviertan en pilares para fortalecer la relación entre integrantes de las comunidades educativas, que incluya al directivo, y docente, al alumno, padres y personal de asistencia. Todo esto debe contribuir al éxito en el aprendizaje de los estudiantes. En este contexto, hemos notado que en muchas ocasiones las gestiones administrativas no se alinean con climas organizacionales adecuados y amistosos, que impiden que Planes de Trabajo, con meta y objetivo definido, sirva para lograr eficacia y eficiencia. Es fundamental que el personal

que fomente un buen ambiente organizacional sea competitivo y esté preparado para enfrentar desafíos, además de mantener una comunicación efectiva y equilibrada, con el objetivo de llevar a cabo sus responsabilidades de manera positiva para alcanzar las metas establecidas.

Hemos observado que surgen situaciones de falta de compromiso, identidad, desánimo y empatía, en un contexto donde la falta de fraternidad es dañina y no logran la meta y objetivo planeado. Preexiste una falta de interés entre el colaborador, el docente y personales administrativos y servicios, lo que impide alcanzar los objetivos propuestos. La ausencia de entusiasmo, motivación, identidad y reciprocidad es palpable y es imprescindible descubrir las razones detrás de la falta de interés y hallar soluciones, ya que trabajo bajo molestia no ayuda a fomentar aprendizajes del alumno. Es bien conocido que relaciones no armoniosas afecta la percepción externa, sino que también puede posicionar al colegio como una institución de escasa demanda.

Por esta razón, es fundamental llevar a cabo investigaciones y estudios científicos bien sistematizados y con el rigor metodológico adecuado, así como utilizando información pertinente sobre la realidad de mucha institución educativa. Esto permitirá la identificación de la percepción de climas organizacionales y que gestiones administrativas implementen una acción más efectiva para desarrollar un ambiente laboral que mejore desempeños, productividades y, rentabilidades de empresas.

La organización se apoya en estos apartados: plantear una estrategia para afrontar problemas, definir situaciones problemáticas, formular cuestiones desafiantes y establecer objetivos. Es esencial reconocer el desarrollo del pensamiento crítico y su relevancia, además de proponer un hecho clave que explique los logros obtenidos. El segundo capítulo, titulado Fundamentos Filosóficos se basa en razonamientos ontológicos, que supone que las entidades son la particularidad de lo que existe. Esta sección desarrolla marcos teóricos, analizan antecedente importante, justifica teóricamente y sintetiza el concepto básico. Este concepto práctico aporta soportes necesarios para valorar el plan. El capítulo tres, llamado Metodología presenta hipótesis y variables, y formula suposición con posible respuesta que permite operacionalizar variables según sus correspondientes indicadores y dimensiones. Se abordan a fondo aspectos metodológicos, abarcando método relevante, tipo y nivel de encuesta, así como método y diseño, población y muestra, y herramienta para la recopilación de datos, teniendo en cuenta procesos éticos en la encuesta. El capítulo cuatro se centra en presentar el resultado, comparar hipótesis, discutir, concluir y recomendar contextos estadísticos descriptivos e inferenciales. Por último, se incluye referencia y apéndice:

tablas de consistencias de lógicas científicas, instrumento de recopilación de fundamentos, certificados de herramienta o certificado de prueba, y materiales que apoyan la cuestión de artículos.

Objetivo general:

• Determinar si la Gestión Directiva Administrativa se relaciona con el C. Organizacional del personal docente de la IE emblemática "Juan Guerrero Quimper". Lima.

Objetivos específicos:

1. Conocer si la planificación del director se relaciona en el C. Organizacional docente de la IE emblemática "Juan Guerrero Quimper". Lima.
2. Establecer si la organización del director se relaciona con el C. Organizacional docente de la IE emblemática "Juan Guerrero Quimper". Lima.
3. Determinar si la dirección del director se relaciona con el C. Organizacional docente de la IE institución "Juan Guerrero Quimper". Lima.
4. Identificar si el control del director se relaciona con el C. Organizacional del personal docente de la IE emblemática "Juan Guerrero Quimper". Lima.

Marco filosófico

En este contexto, desde una perspectiva ontológica se pueden sintetizar los elementos filosóficos vinculados a lo tecnológico. Filosofías administrativas se encargan de analizar aspectos normativos que permiten la crítica (Aktouf, 2001), valoración, la formulación de juicio de valía, propuestas cambios, planes, visión, utopía, ficción, y en especial, el desarrollo y análisis del modelo o concepto viable para su materialización. Se desea lograr, anhelos, metas, proyectos, el objetivo, misión y los fines que puedan hacer referencia a situaciones que, aunque en un momento determinado no tengan un referente real y sean inexistentes, pueden llegar a concretarse. Es evidente que concepto, categoría y declaración pueden plasmarse posteriormente gracias a acciones humanas; pueden concurrir en un tiempo posterior, resolviendo problemas. Al igual que lo hacen filosofías políticas, filosofías organizacionales y hoy filosofías administrativas: confeccionan modelo, arquetipo y constructo conceptual que son realizables.

Ante la necesidad de formular enunciados que puedan contrastarse, comprobarse o refutarse, es fundamental reinstaurar la función evaluativa y normativa, aquello que debe ser, que es propio de la filosofía administrativa, que anhela un estado mejor de las

cosas, en esta ocasión como generadora de modelos. En este texto enfatizo los constructos y modelos de filosofías administrativas, sin caer en funciones descriptivas, explicativas o predictivas de ciencia social. Es importante recordar la antigua recomendación de Platón, Aristóteles y Rousseau, sugerencia normativa que defiende ciertos valores considerados esenciales, por otro lado, el esquema explicativo que refleja en el constructo que otorga coherencia y significatividad a realidades sociales que se requiera edificar.

Lo mismo ocurre con los teóricos de la administración, los cuales, al describir el modelo o teoría administrativa, prescribe cómo debiera ser y cómo podría configurarse la organización. Se encuentra dentro de modelos teóricos-descriptivos, Ríos (1997). Harold Koontz, Heinz Wehrich y Mark Cannice (2012) caracterizan en contextos administrativos como procesos donde se crea y se conserva un entorno donde las personas trabajan en equipos para alcanzar objetivos específicos de modo eficiente. Participando en crear modelos de gestión, en directivos, personas que llevan a cabo la función de gestión: planificar, organización, seleccionar personas, liderar y supervisar, gestión en las entidades jerárquicamente. El objetivo del directivo es generar valía añadida, centrada en la producción, que implica eficacia y eficiencias, o ambas y alcance efectividad.

Idalberto Chiavenato (2004) desde su punto de vista, nos presenta lo que él llama constructos, no teorías, debido a escasos niveles explicativos y predictivos desde, enfoques clásicos y neoclásicos de gestión, gestión por objetivo, enfoques estructurales, teoría de sistema, teorías situacionales, teorías generales de la gestión y teorías estructuralistas de la gestión. Existen muchos modelos sin embargo hay críticas por ejemplo a los benchmarkings, reingenierías, globalizaciones, liderazgos, competitividades, etcétera. Pueden existir muchos constructos en los discursos administrativos. Nos indica lo que podría ser sino lo debe ser la organización.

Bases teóricas

Gestión Directiva Administrativa

Según estudios recientes, se ha identificado que en los pasados años la gestión administrativa ha evolucionado de ser un simple instrumento a convertirse en el núcleo esencial, el soporte fundamental que propicia el crecimiento en los ámbitos sociales, económicos y tecnológicos de las empresas. González et al (2020) menciona que implica procesos donde la planificación, direcciones, controles y organizar son

elementos clave para realizar lo que la compañía aspira a alcanzar en un tiempo específico.

Para Peña y Almaguer (2019), gestiones son producto de toda decisión tomada por personas directivas de la empresa, con el objetivo de ayudar a que cumpla con sus funciones y logre alcanzar los objetivos propuestos (p. 96). Implementar las gestiones requieren grandes responsabilidades, ya que está relacionada con toda función y deberes dentro de las empresas, allí el objetivo principal es alcanzar las metas utilizando todos los recursos necesarios sin sobrepasar sus límites, y asegurar que la empresa crezca cada día y se posicione en lugares destacados en los mercados. (Falconí, 2019).

Mendoza (2017) define estas gestiones como procesos sistémicos que solo pueden ser guiado por una persona responsable. Por otro lado, Duque (2018) describe esta gestión como el método más eficaz y veloz para emplear todos los recursos, con el fin de resolver conflictos o problemas que puedan surgir en los procesos empresariales. Según Duque, se trata de un conjunto de actividades y decisiones que, al unirse, dan lugar al cumplimiento de los objetivos.

Origen y evolución de la Gestión Administrativa

Lo administrativo siempre existió, tiempo antiguo. Relato judíos-cristiano acerca de Noé, Abraham y sucesores documentan la gestiones de gran grupo de individuos y peculios para el logro de diverso objetivo, que van desde arcas construidas a gobernanza de ciudad y victoria en beligerancia. Muchos textos sobre administración mencionan a Jetro, el suegro de Moisés, el primer consejero administrador, quien instruyó a Moisés sobre delegaturas, administrar por excepción y alcanzar controles.

La civilización antigua de Mesopotamia, Grecia y Roma demostraron efectos positivos en buenas gestiones administrativas en administrar el asunto político. La llegada de Frederick W. Taylor y escuelas para administrar científicamente dieron inicio a estudios generales de administraciones como disciplinas formales.

Importancia de la Gestión Administrativa

La labor de crear mejor corporación económica, con norma social más adecuada y gobiernos eficientes, constituye un desafío en administración contemporánea. Supervisiones empresariales dependen de una gestión efectiva; de hecho, el logro y la complacencia de diverso objetivo económico, social y político se concentran en habilidad del director.

En contextos complicados, de movilización de recurso material y humano para la ejecución de gran proyecto, administración juega un papel fundamental en lograr el objetivo. El aspecto se manifiesta en administraciones públicas, debido a su papel crucial en desarrollar económica y socialmente la patria. Actividad solía estar en manos del sector privado se han trasladado a las instituciones administrativas públicas, convirtiéndolas en entidades valiosas nacionales.

Desde la sociedad, religión, política o economía, lo administrativo cobra su mayor relevancia, no es posible el logro del objetivo sin el apoyo de lo administrativo.

Dimensiones de la gestión administrativa

Planeación

González y otros (2020) mencionan que la planeación se define como el acto de realizar y cumplir con las metas establecidas, especificando cómo, cuándo y dónde se empleará el recurso disponible. Por su parte, Duque (2018) señala que es la decisión del grupo orientada a la construcción ulterior favorable para mitigar el riesgo y se tomen medidas acertadas, se considera crucial para avanzar. De igual manera, González (2015) describe la planeación como un proceso en el que todos los componentes, factores y recursos se integran para guiarlos en una dirección común, logrando así que el proceso se desarrolle de modo efectivo, evitando pérdida innecesaria. También destaca la relevancia de planificar en empresas, mencionando:

- Facilita la implementación de métodos eficaces.
- Modo rápido de fortaleza y afrontar algún problema futuro.
- Tomar en cuenta el entorno organizacional al tomar decisiones.
- Adopta una perspectiva futura y progresiva.
- Permite a los directivos o administradores evaluar opciones con antelación, favoreciendo así decisiones informadas.
- Facilita la elaboración de cronogramas con plazos adecuados.
- Crea bases para un control eficiente.
- Establece los fundamentos que permitirán organizar toda una empresa.
- Se considera un pilar esencial para direcciones efectivas.

Organización

Para González et al. (2020), se menciona: consiste en organizar de manera ordenada o jerárquica todos los recursos y elementos disponibles para ejecutar

procesos que alcancen una meta. Duque (2018) define la organización como funciones administrativas en la que se ensamblan los recursos con el objetivo de facilitar la conexión de otros componentes cruciales para la empresa, buscando así una eficiencia organizada.

Dirección

Según Gonzales et al. (2020), en el ámbito de dirigir se entiende como combinación de diferentes elementos, factor, recurso y estrategia. La actividad que se planifica previamente debe ser controladas durante su ejecución para asegurar que se están llevando a cabo de acuerdo a lo previsto. Sin embargo, existen factores que podrían desviar el resultado, como es el caso de la desmotivación: si un empleado está desmotivado, su desempeño será pobre porque no tendrá la voluntad para realizar su trabajo. Por esto, las empresas suelen optar por implementar capacitaciones o recompensar adecuadamente al personal que lo merece. Los individuos encargados de liderar una organización deben poseer habilidades y características que les permitan compartir información esencial con otros componentes; la cualidad que tienen son los liderazgos, que deben cultivarse de forma consciente.

Duque (2018), por su parte, se concentra en analizar la función más significativas de los procesos. Este investigador resalta la importancia de supervisar todas las actividades que se están llevando a cabo. Además, menciona algunos elementos que dan relevancia a la dirección:

- Es necesario que cada norma y política se comunique a todos los integrantes de la empresa, de modo que conozcan hasta dónde pueden actuar en ciertas actividades.
- La comunicación debe ser abierta y clara para que quienes la reciben logren comprender el mensaje.
- Los colaboradores deben mantenerse siempre motivados, por lo que la motivación es un factor clave si la empresa quiere cumplir con sus responsabilidades y alcanzar sus objetivos.
- Por último, en ningún momento se pueden tolerar abusos, daño o perjuicio hacia el miembro de organizaciones, sin importar las circunstancias.

Control

Para González et al. , (2020), controlar implica verificar, examinar, validar, revisar, supervisar, entre otras acciones. Según el autor, el control es una actividad donde la

observación de lo realizado debe estar alineada con el calendario de tareas, con el objetivo de garantizar que todo se efectúe dentro de los tiempos y recursos asignados. El control forma parte de etapas administrativas y concluye en procesos administrativos. Se aplica mediante distinto método que evalúa el resultado finalizado que se obtiene, sino que guía comportamientos individuales como el colectivo del lograr las metas de una organización.

Duque (2018) menciona que: fase donde converge toda acción incluido en procesos administrativos. Para él, el controlar son actividades finales, representa oportunidades adicionales para rectificar algún error identificado en los procesos. En esta etapa, pueden modificar aquellas prácticas que están impactando negativamente a la organización.

Clima organizacional

Definición del clima organizacional

Incluye todo elemento organizativo que afecta los desempeños de sus capitales humanos en cortos, medianos o largos plazos. Esto nos ayuda a precisar el clima laboral y las mejoras que surgirían al evaluar y analizar, en lo relevante de los profesionales y que optimizan el rendimiento de sus equipos. Como sostiene: El C. Organizacional es el entorno, tanto humanos como físicos, se llevan a cabo trabajos diarios. Afecta la complacencia y la producción. Vinculado al 'saber hacer' de directivos, a conductas, a cómo trabaja y relaciona, a sus interacciones empresariales, a la máquina empleada y las actividades individuales de la persona (Davis, 1981).

Elementos del clima organizacional

El clima laboral son las cualidades del entorno de labor, las cuales son experimentadas de manera continua o indirecta por empleados que laboran en dichos ambientes, allí climas influyen en sus comportamientos en el trabajo. Según lo expone, "hay varios factores comunes que ayudan a crear un clima positivo, los cuales son, de acuerdo con Davis (1981):

- Calidad en el liderazgo
- Grado de confianza
- Comunicación ascendente o descendente
- Responsabilidad
- Percepción de un trabajo significativo

- Recompensas equitativas
- Oportunidades disponibles
- Demandas laborales razonables
- Control, estructura y una burocracia adecuada
- Participación e implicación de los trabajadores

Indica que la persona debería sentirse segura dentro de la organización con políticas laborales que favorezcan al empleado, y que haya comunicación por parte de los líderes para que ellos puedan involucrarse en el avance de la empresa, persiguiendo objetivos comunes para mejorar. Evidencia en varias estructuras crecientes intereses por explorar Climas organizacionales, ya que el elemento humano que forma parte de una entidad es clave en su comportamiento, emociones y pensamientos sobre cómo se desarrollan estas entidades.

García (2009) y su trabajo titulado: Impacto del C. Organizacional en el rendimiento docente en IIEE de Oyón, donde gestiones positivas o negativas dependen de la relación interpersonal entre el directivo y el docente, así como de la conexión con la IE y su desarrollo. Se trata de una investigación cualitativa, no experimental y exploratoria, empleando un enfoque de estudio de caso. Recopilación de datos, se con entrevistas semi estructurada. Muestra elegida según criterios de intención, adecuación y disponibilidad. Los datos organizados y clasificados y proceder con analizar contenidos. La investigación detalla la conexión entre climas organizacionales y rendimientos laborales, destacando que los componentes de comunicaciones, relación interpersonal, compromisos y satisfacciones laborales están interrelacionados. Este estudio busca mostrar la relevancia de ofrecer un buen ambiente laboral que favorezca un rendimiento efectivo y, de esta manera, asegurar una enseñanza de calidad.

En las últimas décadas se ha realizado esfuerzo para aclarar estos conceptos. Se han proporcionado varias definiciones:

1. Clima, sinónimo de ambientes organizacionales. Es la condición física de lugares físicos de trabajo (infraestructura), tamaños, estructuras y política del recurso humano impactan de manera continua o indirecta al sujeto.

2. Enfoques alternativos relacionan clima dentro de una organización con los productos e insuficiencias de las personas, habilidades, actitud y nivel de estimulación, en lugar de centrarse únicamente en la característica organizativa.

3. Por último, al entorno complejo de climas, reconociendo que entornos y temperamento del individuo influye en cómo se comporta.

El C. Organizacional afecta la calidad del mismo. A menudo se confunde el término Clima con el de Cultura Organizacional, aunque son diferentes en que el clima es menos constante a lo largo del tiempo, es decir, es variable, surgen naturalmente e ineludible dentro de la IE, aunque puede tener un sentido de continuar y evolucionar. Por ello, se debe considerar que el clima no es homogéneo en la organización. En cambio, lo cultural es fija establecida por sus integrantes. La relación entre culturas y climas se basan en que la política, misiones y servicios presentes, es decir, lo cultural, afecta en directo la conducta y percepciones de la persona sobre entornos laborales.

Es fundamental mencionar que no hay solo un clima, hay diferentes sub-climas que coexisten al mismo tiempo.

El ambiente laboral marca diferencias entre la empresa exitosa y aquellas que no lo son. Un clima positivo se alinea con los objetivos generales, mientras que uno negativo perjudica el entorno laboral, generando conflictos y reduciendo la eficacia. Por ejemplo, un ambiente organizacional estable y beneficioso podría disminuir los gastos relacionados con la rotación de personal, la ausencia de empleados y la no satisfacción laboral, evitan así la necesidad de invertir en contratar nuevos trabajadores o en costo provocado porque no hay empleados en circunstancias críticas.

Entre la repercusión de entornos de trabajos adversos, provoca conflicto y reducen el nivel de complacencia, se encuentra ausencias, que se refiere a la falta de asistencia al trabajo, así como impuntualidades, de corta duración donde el empleado se retira física y temporalmente de participar en la institución. Es más probable que aquellos empleados que no están contentos con su trabajo falten o lleguen tarde en comparación con aquellos que sí disfrutan de su entorno laboral.

La degradación del C. Organizacional puede llevar al personal a perder interés en sus tareas, lo que se traduce en un aumento del ausentismo y también en una disminución en la eficiencia, el entusiasmo y la dedicación, lo que resulta en una caída de producción. De esta manera, empleados se desconectan desde lo psicológico de sus funciones; su enfoque se limita a cumplir con lo mínimo exigido. La productividad se define como la capacidad de una organización para cumplir sus objetivos transformando insumos en productos al menor costo posible, lo que significa que la eficacia y la eficiencia fomentan la satisfacción, en lugar de ser un efecto inverso. Es decir, cuanto mayor sea la productividad, mayores serán las probabilidades de alcanzar un mejor nivel de satisfacción en el trabajo. Realizar un buen trabajo genera una sensación interna de bienestar. Además, si la organización valora y recompensa la productividad, esto

debería reflejarse en un aumento del reconocimiento verbal, el salario y las oportunidades de promoción, lo que a su vez eleva el nivel de satisfacción laboral.

Otra consecuencia de formar parte de un C. Organizacional adverso es rotar empleados, entendido como la salida voluntaria o involuntaria de individuos de la institución, y no como el cambio regular de un empleado entre diferentes tareas.

Sin embargo, factores como las condiciones actuales del mercado laboral en el país, las expectativas sobre alternativas de trabajo y la duración del empleo en la organización, son limitaciones significativas que influyen en decidir abandonar el empleo.

Hacemos referencia, al estrés laboral, que se considera consecuencia contemporánea y persistente de laborar en empresas que requieren trabajadores que se adapten a situaciones excepcionales. Circunstancias que generan, con el tiempo, un aumento de la tensión laboral, lo que gradualmente provoca daño en su salud. El estrés se define como la interacción entre la persona y su entorno, percibida como amenazante, que excede sus capacidades y compromete su bienestar. En otras palabras, se presenta una discrepancia entre lo que el entorno demanda y los recursos que la persona tiene para responder.

La comprensión del C. Organizacional brinda datos acerca de procesos que influyen en los comportamientos dentro de la organización, permiten implementar cambio planificado en la actitud del miembro como en su complascencia y en estructuras organizacionales.

Los elementos de sistemas organizacionales, como estructuras, liderazgos y procesos de toma de decisión, establecen las particularidades de organizaciones e impactarán, en cómo cada individuo percibe el clima laboral. Interacciones de los componentes dará lugar a la identificación de dos tipos principales de C. Organizacional junto con su variante: climas laborales se refieren al entorno humano y físico donde se lleva a cabo el trabajo diario de los educadores y otro empleado de centros educativos. Está relacionado con la forma en que los docentes trabajan y se relacionan entre sí, así como con la institución educativa, sus actividades docentes y los recursos disponibles.

El C. Organizacional, en términos de complascencia y bienestar laboral y organizaciones, influyen considerablemente en rendimientos del docente, como consecuencia, afecta la labor estudiantil.

Según Arón y Milicic (1999), Vail (2005), UNICEF (2005) y Rodríguez (2004) mejoran la calidad de la educación es la presencia de climas Organizacionales

positivos. Un profesor está motivado y satisfecho con su tarea y su relación laboral y son propensos interesarse en apoyar a sus alumnos y que alcancen el objetivo de aprendizajes, generando ambientes propicios d el aprendizaje.

C. Organizacional que favorezca desarrollar ambientes relajados, confiables y aceptación de idea diferente, así como evaluar y criticar, de acuerdo a Raczynski y Muñoz (2005), es necesario. Características de estos entornos son mencionadas por Arón y Milicic (1999), son:

- Autonomías docentes, respaldada por el apoyo adecuado de sus colegas. Sentir que se cuenta con el control suficiente para decidir qué tareas realizar, en qué momento y cómo, así como tener el respaldo de los compañeros en la realización de la tarea. Llorens et al. (2003) sostienen que los aspectos son fundamentales para que los educadores enfrenten las exigencias y desafíos laborales, además de contrarrestar la ansiedad

- Valoran el logro y se promueven autoeficacias.
- Docentes reflexionan sobre su práctica pedagógica en espacio definido y tener contacto consigo mismo.
- Se fomenta la creatividad.
- Se enfoca en la fortaleza y recurso propio.
- Incentiva el autocuidado.
- Se establece relación de cooperación.
- Interacciones basadas en la consideración mutua.
- Estilos de interacción democráticas y colaborativas.
- La resolución de conflictos se lleva a cabo pacíficamente.
- Cargas laborales ponderadas para permitir adecuados desarrollos profesionales.

Ambiente organizacional positivo en las instituciones educativas se ve beneficiado por un liderazgo del director que sea tanto orientado a las tareas como comprensivo y empático, que muestre interés por la tranquilidad en comunidades escolares y que esté dispuesto a ofrecer apoyo (Vail, 2005). Además, menciona que adecuadas gestiones a convocatorias y fácil acceso a datos y material son fundamentales para crear climas favorables. (García et al. , 2003).

Investigaciones de elementos que afectan efectividades escolares en área que tienen éxito (Raczynski y Muñoz, 2005). En este sentido, Unicef (2005) destaca cuatro consecuencias que se producen cuando hay un C. Organizacional positivos en la institución educativa.

Características Generales del Clima organizacional

Según la investigación realizada por la CEPAL en 1999, existen cuatro elementos que contribuyen en ambientes organizacionales positivos. Cuando estos elementos se aplican de manera conjunta, los resultados tienden a ser muy favorables. Sin embargo, si uno o varios de estos elementos no están presentes, se generan resultados negativos. La situación se agrava cuando ninguno de ellos está disponible, llevando a los peores resultados posibles. Esto ocurre cuando las políticas institucionales han sido adaptadas a partir de entornos completamente diferentes al propio. Importante atender estos elementos y evaluar cómo se implementa en las IIEE, recordando que la combinación de ellos mejora rendimientos estudiantiles. Los elementos son:

- Comunicar, la planificar y la proyección al objetivo, respecto a capacidades de liderazgos pedagógicos y comunitarios de directores.
- Disposición, compromisos y experiencias docentes, así como estabildades del centro escolar.
- Programas y planes que incluyan actividades significativas y lazos entre la institución y las familias, además del respaldo de estas hacia las actividades escolares.
- Aspecto psicológico, emocional, familiar y social.

Tanto el aspecto psicológico, emocional, familiar y social deben ser considerados desde lo individual, fomentando una reflexión que involucre atender y motivar hacia compromisos asumidos, buscando comunicar como herramientas poderosas, así fomentar motivar al colaborador y miembro de equipos de labores. Estos perciben estímulos positivos al ser atendidos en sus necesidades, lo que contribuirá al gran objetivo planteado, mejorando así el desempeño y favoreciendo una convivencia armoniosa.

El estímulo puede ser positivo o negativo, y pueden motivar o desmotivar. Por este motivo, es fundamental que reconozcan el nivel de responsabilidad que tiene cada miembro en los procesos, y la importancia de sus autonomías para integrar al compañero. Se pretende motivar la capacidad del individuo para formarse, a través del estudio o de experiencia socioemocional en su entorno de familia, IE o social de su contexto.

Según Fernández Díaz, M. J. ; Asensio Muñoz, I. (1989), El clima creado en una IE se determina por la experiencia cotidiana vivida por sus integrantes. Este clima se relaciona con la actitud, creencias, valor y motivación del empleado, director, alumnos y padres de familia, que se manifiestan en la relación interpersonal y profesional.

Ambientes organizacionales favorables son cruciales para que funcione con eficiencia la IE y para establecer convivencias armoniosas.

Estos incentivos pueden volverse buenos o malos, inspiradores o desalentadores, por lo que es importante que cada uno reconozca la responsabilidad que tiene en los procesos, y la libertad y colaboración con sus colegas. Con el objetivo de potenciar las habilidades que cada persona posee en su desarrollo, ya sea a través de su educación, de experiencias emocionales en el entorno familiar, en la institución y en la comunidad que lo circunda.

Tipos de clima organizacional

Clima de Tipo Autoritario: Autoritarismos explotadores se distinguen pues los líderes no confían en los trabajadores. Se genera un ambiente de miedo donde casi no hay interacción entre jefes y empleados, y solo los superiores toman las decisiones. Es decir, son ellos quienes definen las metas de la empresa y la manera de lograrlas. Adicionalmente, el entorno laboral es opresivo, restrictivo y poco favorable, y el reconocimiento por un buen desempeño se da esporádicamente. Existen estructuras informales que no favorecen los intereses de la organización formal.

Autoritarismo Paternalista: Este tipo se caracteriza por la confianza existente entre la dirección y los trabajadores. Se emplean castigos y recompensas para motivar al personal, y los supervisores aplican diversos métodos controladores. En este entorno, el director utiliza la necesidad social del empleado, aunque parece que se labora en ambientes estables y organizados. Hay protección, pero sin confiar completamente en su comportamiento.

Participación grupal: Hay una total confianza por el empleado del director, y el proceso de tomar alguna decisión busca interactuar en cada nivel.

El diálogo se realiza en ambas direcciones dentro de la organización. La motivación principal radica en la participación, donde se operan bajo objetivos de rendimiento, y la relación laboral entre el supervisor y empleado se fundamentan en una relación armoniosa amistad y responsabilidades compartidas. Este sistema se basa en el trabajo en equipo como el método más efectivo para alcanzar las metas, y el cumplimiento de dichas metas es la base para evaluar el rendimiento de cada trabajador. La organización formal e informal funcionan de manera coincidente.

Dimensiones del Clima organizacional

Dimensión Comunicación

Nivel en que tiene lugar la interacción entre la persona y el grupo. Cómo se lleva a cabo el intercambio de datos dentro y fuera i, entre diferente sector y dentro de cada uno de ellos. Qué tan rápido o ágil es este intercambio de información. Qué grado de respeto prevalece entre los integrantes de la comunidad. Cómo se acepta la propuesta en diferente ámbito de las comunidades educativas y en la variada dirección. Si considera útil o práctica la norma interna o externa que afectan a la comunicación. Qué impacto tiene el espacio y horario de centros comunicacionales.

Para esto se consideran como indicadores:

Interacción / intercambio de información

- Velocidad / agilidad
- Respeto
- Aceptación
- Normativa
- Espacios y horarios
- Información oculta

Dimensión Motivación

El nivel de motivación que tiene el profesorado en el centro donde trabaja. Grado de satisfacción del profesorado. Cómo se reconoce el trabajo que este realiza en la institución, desde las distintas áreas. Visión del prestigio profesional, en qué medida siente que su profesionalismo es valorado. Grado de independencia en el centro.

Se tienen en cuenta los siguientes indicadores:

- Satisfacción
- Reconocimiento
- Prestigio
- Independencia

Dimensión Confianza

Nivel de confianza que el profesorado siente en el centro. Grado de honestidad en las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa. Para esto se consideran los siguientes indicadores:

- Confianza
- Honestidad

Dimensión Participación

El grado en que el profesorado y otros integrantes de la comunidad educativa se involucran en las actividades del centro, en los Órganos colegiados y en equipos de trabajo. Qué tanto el profesorado fomenta la participación de sus colegas, padres y estudiantes. Cómo se establecen los grupos formales e informales y cómo se comportan respecto a las actividades del centro. Qué grado de trabajo colaborativo existe, cómo se llevan a cabo las reuniones, el nivel de formación del profesorado y la frecuencia de éstas. Grado de coordinación interna y externa del centro.

Se consideran los siguientes indicadores:

- En las actividades
- Órganos colegiados
- El profesorado promueve la participación
- Grupos formales e informales
- Equipos y reuniones de trabajo
- Coordinación

Tipo y diseño de investigación

Es un estudio Científico: aplicaremos el método científico, que implica un sistema conceptual, definiciones operativas, hipótesis, variables e indicadores. Con un enfoque cuantitativo.

No experimental: ya que se analizan situaciones que ya existen, las cuales no han sido inducidas, y las variables han ocurrido previamente sin posibilidad de ser alteradas junto con sus efectos. Se llevará a cabo de manera sistemática y empírica donde las variables se examinarán en el entorno natural de cada institución educativa.

Transversal: la investigación es descriptiva y se caracteriza por ser transversal, ya que se realiza la recolección de datos de manera simultánea entre diferentes grupos y subgrupos dentro de la organización objeto de estudio. Este tipo de investigación tiene como finalidad explorar la incidencia y los valores que se manifiestan en una o varias variables. El proceso implica medir uno o más variables en un grupo de personas u

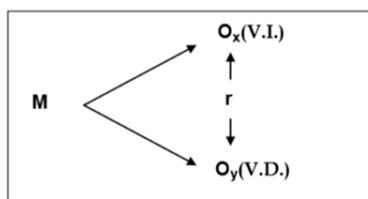
objetos y ofrecer su descripción. Por lo tanto, son estudios meramente descriptivos, y cuando se plantean hipótesis, estas también son descriptivas.

Correlacional: se pretende determinar la relación entre una variable dependiente y una variable independiente.

Debido a la cantidad de información, es informativa ya que proporciona explicaciones sobre los motivos de la investigación y establece conexiones entre las variables para entender la composición y los elementos que participan en el proceso.

El diseño que se utilizará es de tipo correlacional y descriptivo, lo que facilitará la conexión entre las variables del análisis, representándose así:

Diseño de Investigación Descriptiva – Correlacional



En donde:

M = Muestra de Investigación.

Ox = Variable 1.

Oy = Variable 2.

r = Relación entre variables.

Población de estudio

Según lo indicado por Robles en 2019, la población se refiere al total de elementos relevantes que comparten características comunes y que están vinculados a un fenómeno que se investiga. En este análisis, tenemos una población de $N = 70$ perteneciente a la institución educativa emblemática "Juan Guerrero Quimper". Lima.

Prueba de hipótesis.

Hipótesis general:

Ha: La Gestión Directiva Administrativa se relaciona con el C. Organizacional del personal docente de la institución educativa emblemática "Juan Guerrero Quimper". Lima.

Ho: La Gestión Directiva Administrativa no se relaciona con el C. Organizacional del personal docente de la institución educativa emblemática "Juan Guerrero Quimper". Lima.

Tabla 1. Correlación entre las variables gestión administrativa y el C. Organizacional.

			Gestión directiva administrativa	Evaluación del clima organizacional
Rho de Spearman	Gestión directiva administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,854
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Evaluación del clima organizacional	Coefficiente de correlación	,854	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).

Interpretación

La hipótesis formulada en el estudio se pone a prueba, utilizando el estadístico para evaluar la conexión entre las variables, la Rho de Spearman, arrojando un valor de $r = 0.854$ y un nivel de significancia bilateral de 0.000 . Esto permite aceptar la hipótesis alternativa y descartar la hipótesis nula. De acuerdo con el rango obtenido, la relación entre la gestión administrativa y el C. Organizacional (0.854) es muy fuerte y positiva.

Hipótesis específica 1

Ha: La planificación del director se relaciona con el C. Organizacional docente de la institución educativa emblemática “Juan Guerrero Quimper”. Lima.

Ho: La planificación del director no se relaciona con el C. Organizacional docente de la institución educativa emblemática “Juan Guerrero Quimper”. Lima.

Tabla 2. Correlación entre la planeación y el C. Organizacional

			Planeación	Evaluación del clima organizacional
Rho de Spearman	Planeación	Coeficiente de correlación	1,000	,603
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Evaluación del clima organizacional	Coeficiente de correlación	,603	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

Interpretación

La hipótesis planteada en el estudio es sometida a comparación, empleando el estadístico Rho de Spearman para evaluar la conexión entre las variables, obteniendo un $r = 0.603$ y un valor de significancia bilateral de 0.000. Esto permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. De acuerdo al rango obtenido, la relación entre la planificación y el ambiente institucional (0.603) es notablemente positiva.

Hipótesis específica 2

Ha: La organización del director se relaciona con el C. Organizacional docente de la institución educativa emblemática "Juan Guerrero Quimper". Lima.

Ho: La organización del director no se relaciona con el C. Organizacional docente de la institución educativa emblemática "Juan Guerrero Quimper". Lima.

Tabla 3. Correlación entre la organización y el C. Organizacional

			Organización	Evaluación del clima organizacional
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1,000	,726
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Evaluación del clima organizacional	Coefficiente de correlación	,726	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

Interpretación

La hipótesis planteada en el estudio se pone a prueba, empleando el estadístico que permite evaluar la conexión entre las variables, la Rho de Spearman, dando como resultado $r = 0.726$, y un valor de significación bilateral de 0.000, lo que permite aceptar la hipótesis alternativa y descartar la hipótesis nula. De acuerdo con el rango obtenido, la relación entre la organización y el ambiente institucional (0.726) es bastante fuerte y positiva.

Hipótesis específica 3

Ha: La dirección del director se relaciona con el C. Organizacional docente de la institución educativa emblemática “Juan Guerrero Quimper”. Lima.

Ho: La dirección del director no se relaciona con el C. Organizacional docente de la institución educativa emblemática “Juan Guerrero Quimper”. Lima.

Tabla 4. Correlación entre la dirección y el C. Organizacional

			Dirección	Evaluación del clima organizacional
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente de correlación	1,000	,762
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Evaluación del clima organizacional	Coefficiente de correlación	,762	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

Interpretación

La hipótesis planteada en el estudio se somete a verificación, empleando el estadístico que evalúa la conexión entre las variables, es decir, la Rho de Spearman, que da como resultado $r = 0.762$ y un valor de significancia bilateral de 0.000 . Esto lleva a aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula. De acuerdo con el rango obtenido, la conexión entre la organización y el ambiente institucional (0.762) es muy fuerte y positiva.

Hipótesis específica 4

Ha: El control del director se relaciona con el C. Organizacional docente de la institución educativa emblemática "Juan Guerrero Quimper". Lima.

Ho: El control del director no se relaciona con el C. Organizacional docente de la institución educativa emblemática "Juan Guerrero Quimper". Lima.

Tabla 5. Correlación entre el control y el C. Organizacional

			Control	Evaluación del clima organizacional
Rho de Spearman	Control	Coefficiente de correlación	1,000	,801
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Evaluación del clima organizacional	Coefficiente de correlación	,801	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

Interpretación

La hipótesis que se plantea en el estudio se somete a una prueba, utilizando un estadístico para evaluar la conexión entre las variables, la Rho de Spearman, con un resultado de $r = 0.801$, y un valor significativo bilateral de 0.000 . Esto permite aceptar la hipótesis alternativa y descartar la hipótesis nula. De acuerdo con el rango obtenido, la relación entre el manejo y el ambiente institucional (0.801) es bastante fuerte y positiva.

Discusión

La hipótesis formulada en el estudio se pone a prueba, utilizando el estadístico para evaluar la conexión entre las variables, la Rho de Spearman, arrojando un valor de $r = 0.854$ y un nivel de significancia bilateral de 0.000 . Esto permite aceptar la hipótesis alternativa y descartar la hipótesis nula. De acuerdo con el rango obtenido, la relación entre la gestión administrativa y el C. Organizacional (0.854) es muy fuerte y positiva.

Bustamante (2021) en su estudio titulado Relación entre la gestión administrativa y el C. Organizacional de la Unidad Educativa Particular San José La Salle en

Latacunga, Quito, Ecuador. El propósito principal de esta investigación es examinar cómo se relacionan la gestión administrativa y el C. Organizacional en la Unidad Educativa Particular San José La Salle, que se encuentra en el cantón de Latacunga, en la provincia de Cotopaxi. La muestra seleccionada está compuesta por 88 empleados de la institución, incluye personal docente, administrativo y de soporte. Este trabajo de naturaleza no experimental y se llevó a cabo en un periodo determinado, utilizando un enfoque cuantitativo y aplicando encuestas como herramienta de análisis. Los instrumentos de medición fueron validados mediante el Alfa de Cronbach y se realizó un procedimiento para verificar la validez del contenido de dichos instrumentos. Para analizar datos utilizaron el software SPSS versión 25. Los hallazgos mostraron que la gestión administrativa no está tan desarrollada en comparación con el C. Organizacional, el cual sí muestra un desarrollo parcial. Además, se confirmó mediante el coeficiente correlacional Rho de Spearman de 0,858; con p valor igual a 0,01 que hay una correlación muy fuerte entre la variable 1 y la variable 2. Por lo tanto, concluyeron que Gestiones Administrativas son esenciales a fin de que miembros puedan trabajar efectiva y eficientemente hacia el logro del objetivo institucional, lo cual está relacionado con la capacidad emocional que los colaboradores tienen en su entorno laboral.

La hipótesis planteada en el estudio es sometida a comparación, empleando el estadístico Rho de Spearman para evaluar la conexión entre las variables, obteniendo un $r = 0.603$ y un valor de significancia bilateral de 0.000. Esto permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. De acuerdo al rango obtenido, la relación entre la planificación y el ambiente institucional (0.603) es notablemente positiva.

Ordoñez, Cárdenas, Cuadrado y Zamora (2021) en su trabajo titulado: Gestión administrativa en instituciones de educación superior: Universidad Católica de Cuenca-Ecuador, indican propósito de estudio: examinar administración de institución. El área de investigación incluye proceso de mejorar continuamente cuando se llevan a cabo acciones destinadas a elevar la calidad de la enseñanza de los profesores, reforzar la conexión entre los involucrados, y fomentar actividades de investigación. Para la elaboración del artículo se emplearon enfoques descriptivos, cualitativos y deductivos. A través de modelos establecidos por Committee of Sponsoring Organizations de la Treadway Commission, se procede a analizar controles internos en el equipo de investigación. Las conclusiones del estudio son: 68% refleja niveles de confianza, mientras que 32% indica niveles de riesgo, sugiere que existe debilidad en el equipo de oficio. Esta debilidad se atribuye a faltas para planificar el riesgo y ausencia de plan de contingencias, falta de medidas preventivas y descuido en cuanto al entorno ambiental.

La hipótesis planteada en el estudio se pone a prueba, empleando el estadístico que permite evaluar la conexión entre las variables, la Rho de Spearman, dando como resultado $r = 0.726$, y un valor de significación bilateral de 0.000, lo que permite aceptar la hipótesis alternativa y descartar la hipótesis nula. De acuerdo con el rango obtenido, la relación entre la organización y el ambiente institucional (0.726) es bastante fuerte y positiva.

Olortegui (2018), investigación de posgrado, estudió gestiones administrativas y compromisos organizacionales del servidor público en la institución educativa Huaura. Esta investigación tiene enfoques cuantitativos, métodos hipotéticos deductivos, cortes transversales y niveles ordinales, Diseño descriptivo correlacional. En 70 personales administrativos y se utilizó una encuesta para recolectar datos. Los resultados mostraron que un 40% evaluaba la gestión administrativa como de nivel bajo. En relación con la dimensión planificar, el 18,6% se clasificó como de nivel bajo; en organización, el 25% también se consideró bajo; en dirección, el 42% se mostró en un nivel bajo; y en control, la situación fue similar con un 42,9%. Se concluyó la existencia de relaciones positivas entre las analizadas. Se sugiere llevar a cabo planes operativos de mejora y planes estratégicos, así como el fortalecimiento para desarrollar capacidad y actitud que incrementen rendimientos de los trabajadores. También se propone implementar sistemas de incentivo para lograr resultados a través de evaluaciones periódicas en cada área.

La hipótesis planteada en el estudio se somete a verificación, empleando el estadístico que evalúa la conexión entre las variables, es decir, la Rho de Spearman, que da como resultado $r = 0.762$ y un valor de significancia bilateral de 0.000. Esto lleva a aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula. De acuerdo con el rango obtenido, la conexión entre la organización y el ambiente institucional (0.762) es muy fuerte y positiva.

Infantes Cavero (2022) analizó la relación entre la gestión directiva y el C. Organizacional, estableciendo como meta principal la identificación del vínculo que existe entre ambos aspectos. En situaciones de emergencia, se llevó a cabo un estudio en Santiago de Chuco N° 80599 – 2021, utilizando un enfoque de investigación aplicada con un diseño descriptivo no experimental. Para ello, se seleccionó una muestra de 38 docentes de la institución, a quienes se les realizó una encuesta en línea, usando como herramienta dos cuestionarios que tenían el objetivo de evaluar el nivel de las variables, los cuales se elaboraron siguiendo una escala ordinal. Tras recopilar los datos, se aplicó la técnica estadística "R", llegando a la conclusión de que la gestión directiva tiene una

gran influencia en el C. Organizacional.

La hipótesis que se plantea en el estudio se somete a una prueba, utilizando un estadístico para evaluar la conexión entre las variables, la Rho de Spearman, con un resultado de $r = 0.801$, y un valor significativo bilateral de 0.000 . Esto permite aceptar la hipótesis alternativa y descartar la hipótesis nula. De acuerdo con el rango obtenido, la relación entre el manejo y el ambiente institucional (0.801) es bastante fuerte y positiva.

De igual manera, Pintado García (2022) llevó a cabo una investigación sobre la gestión directiva en el C. Organizacional, fijándose como objetivo general. Se desarrolló un estudio cuantitativo con el fin de establecer la correlación entre la gestión directiva y el C. Organizacional en docentes de instituciones privadas en Tumbes durante el año 2021, adoptando un enfoque de estudio fundamental y un diseño no experimental-correlacional. Solo 34 docentes del centro educativo en cuestión formaron parte de la población objeto de estudio, a quienes se les aplicó una encuesta a través de dos cuestionarios; el primero, relacionado con la gestión directiva, contenía 20 elementos vinculados a las dimensiones de la variable independiente, mientras que el segundo incluía 22 reactivos que se asociaban con las dimensiones de la variable dependiente. Con base en los resultados estadísticos obtenidos, se pudo determinar una relación positiva entre ambas variables ($Rho = 0,937$; p).

Conclusiones

1. Conforme con el dato conseguido, la relación entre la gestión administrativa y el C. Organizacional (0.854) es muy fuerte y positiva.
2. De acuerdo al dato conseguido, la relación entre la planificación y el ambiente institucional (0.603) es notablemente positiva.
3. Respecto con el dato conseguido, la relación entre la organización y el ambiente institucional (0.726) es bastante fuerte y positiva.
4. De acuerdo con el dato conseguido, la conexión entre la organización y el ambiente institucional (0.762) es muy fuerte y positiva.
5. De acuerdo con el rango obtenido, la relación entre el manejo y el ambiente institucional (0.801) es bastante fuerte y positiva.

Referencias bibliográficas

- Aktouf, O. (2001). La administración: entre tradición y renovación. Cali: Artes Gráficas del Valle.
- Harold Koontz, Heinz Wehrich y Mark Cannice (2012). Administración una perspectiva global y empresarial. 14ª edición. México. McGraw-Hill.
- Arón, A.M. & Milicic, N. (1999). Clima social escolar y desarrollo personal. Un programa de mejoramiento. Santiago: Editorial Andrés Bello.
- Beltrán, J. Jesús (1999). Indicadores de Gestión: herramientas para la competitividad. 3R Editores, página 24.
- Bustamante 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.
- Bustamante, M. (2021) Relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de la Unidad Educativa Particular San José La Salle Latacunga. Universidad Internacional del Ecuador. Quito, Ecuador.
- Chiavenato, I. (2004) Administración de recursos humanos. Quinta edición. McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2006) Introducción a la Teoría General de la Administración», Séptima Edición, de Chiavenato Idalberto, McGraw-Hill Interamericana, 2004, Pág. 10.
- Chiavenato, I. (2007) Introducción a la teoría general de la administración. Séptima edición. McGraw-Hill Interamericana.
- Davis, K. (1981) Human Behavior at Work: organizational behavior (6ta. Ed.) USA:McGraw-Hill
- Duque, O. (2018). Procesos Administrativos. Bogotá: Libro de la Red ILUMNO.
- Fernández Díaz, M.J.; Asensio Muñoz, I. (1989). «Concepto del clima institucional». Apuntes de Educación. Dirección y Administración, 32, p. 2-4.
- Fernández Díaz, M.J.; Asensio Muñoz, I. (1989). «Concepto del clima institucional». Apuntes de Educación. Dirección y Administración, 32, p. 2-4.
- García, L.C.E. (2009). Influencia del Clima Organizacional en el desempeño docente en Instituciones Educativas de la institución educativa 14 Oyón. Tesis para optar el título de Magister en educación con Mención en Gestión de la educación. Lima, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- González, A. C. L. (2015). Proceso administrativo. México: Grupo Editorial Patria. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=7c9UCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Gonz%C3%A1lez,+A.+C.+L.+\(2015\).](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=7c9UCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Gonz%C3%A1lez,+A.+C.+L.+(2015).)

- González, S. S., Viteri, D. A., Izquierdo, A. M., y Verdezoto, G. O. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Cuarta Edición. México: McGrawHill.
- Infantes Cavero, E. (2022). *Gestión directiva y clima organizacional en periodo de emergencia en la Institución Educativa N° 80599 de Santiago de Chuco– 2021*.
- Mendoza, A. A. (2017). (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 947-964. ISSN-e 2477-8818, Vol. 3, N°. 2, 2, 2017, págs. 947-964
- Olortegui Morales, J. (2018). *Gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 09 de Huaura, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de tesis de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19632>
- Peña Corrales, J. L., & Almaguer Martí, A. (2019). Modelo de gestión administrativa y financiera para Industriales Institutos Politécnicos. *Luz*, 18 (4), 23–33. <https://luz.uho.edu.cu/index.php/luz/article/view/997>
- Pintado García, A. (2022). *Gestión directiva y clima organizacional en docentes de una Institución Educativa Particular de Tumbes, 2021*.
- Raczynski, D. y Muñoz, G. (2004). Factores que Desafían los Buenos resultados Educativos de Escuelas en Sectores de Pobreza en Chile. Investigación patrocinada por PREAL, Santiago de Chile.
- Raczynski, D. y Muñoz, G. (2004). Factores que Desafían los Buenos resultados Educativos de Escuelas en Sectores de Pobreza en Chile. Investigación patrocinada por PREAL, Santiago de Chile.
- Ríos, Jorge (1997). "Mitos sobre el proceso administrativo: el modelo teórico-descriptivo vis a vis el modelo técnico-prescriptivo. *Conatruar y Administración*, no. 185. Abril-1997. México. e-Jurnal. FCA. UNAM.
- Vail, K. (2005). Create great school climate. *The Education Digest*; Dic. 2005; 71, 4; pp. 4-11. Research Library Core.
- Vail, K. (2005). Create great school climate. *The Education Digest*; Dic. 2005; 71, 4; pp. 4-11. Research Library Core.

Vásquez, K. & Farje, J. (2020). Efectividad de la Gestión Administrativa en los gobiernos locales Altoandinos, Luya, Región Amazonas. Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades, 3(3), 60-66.
<https://doi.org/10.25127/rcsh.20203.649>