

# TURNTIN

*por Wilson Abanto*

---

**Fecha de entrega:** 04-ene-2023 08:16p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 1988682861

**Nombre del archivo:** TURNTIN\_WILSON\_ABANTOTRABAJO\_ACAD\_MICO\_5.docx (46.47K)

**Total de palabras:** 4168

**Total de caracteres:** 24522

### 1.1. Realidad problemática y formulación del problema

Cuando se habla del estado emocional de las personas, como un factor determinante para rendir en un trabajo sea este intelectual o físico, estamos afirmando que a mejor estado emocional es más elevado el rendimiento (García, 2019).

Es por ello que ahora dentro de todas las empresas se trata de eliminar al máximo los “malos entendidos” o “malas interpretaciones” de las diferentes expresiones de cualquier empleado o funcionario, esto lleva a desarrollar toda la actividad laboral de una forma alturada y óptima que tiene como consecuencia un mejor producto o servicio para el mercado (Magallanes, 2021).

La reciente importancia de las conductas prosociales y actividades con cierto nivel de responsabilidad compartida, facilita la examinación intensa de la organización de la sociedad, así como la generación de un mayor número de actividades organizacionales en equipo, que se contraponga al sistema social económico y cultural autoritario y prepotente que ya existe. Teniendo en consideración la perspectiva integradora, las relaciones toman relevancia en base a los resultados obtenidos o la totalidad, que se encarga de manipular el comportamiento de cada una de las partes (Gutiérrez, 2018).

Teniendo en consideración lo anteriormente mencionado, se conoce que en el Perú existen organizaciones como “Aceros Arequipa” quienes han investigado su clima organizacional y pudieron evidenciar la necesidad de reformular el desarrollo de las relaciones interpersonales entre sus colaboradores para lograr incrementar su rendimiento. A partir de ello, se resalta la importancia de que las empresas realicen una evaluación constante de su clima organizacional a fin de lograr la motivación e identificación permanente del colaborador con su centro de trabajo (Pérez et al., 2017)

En los últimos tiempos se ha observado un incremento de interés por las teorías y modelos organizacionales que contribuyen a la comprensión de la amplia interrelación de la modificación constante y el sistema mundial según el enfoque holístico, beneficiado por el proceso de globalización económica, modificaciones tecnológicas y la variación cultural (Nery et al., 2018).

A raíz del establecimiento del enfoque holístico se han cuestionado las operaciones y resultados empresariales obtenidos mediante los estándares de la gestión funcional, positivista y racional, determinando que un funcionamiento desarticulado e interrelaciones no fortalecidas limitan el desarrollo integral de las organizaciones. Por el contrario, actualmente se fomenta la construcción de una empresa como una estructura

orgánica, flexible y ligera, conformadas por sistemas abiertos que poseen la facilidad para autorrenovarse e incentivar el aprendizaje (Nery et al., 2018).

Si se tiene en cuenta el campo educativo, que cumple un rol categórico en la evolución constante de los pueblos en los que se observan ciertas deficiencias en el clima organizacional y la gestión educativa, las que se evidencian continuamente en todos los niveles educativos (Rivera et al., 2016).

Reconociendo que esta problemática se presenta en nuestra región y también en la institución educativa “Carlos Malpica Rivarola”- José Sabogal en el año 2021; entonces es pertinente realizar un estudio que conlleve a ver el grado de significancia que presentan estas variables de estudio, de tal forma que sea posible poder proponer alternativas de solución claras y objetivas las que deben ser desarrolladas por todos los docentes, con la finalidad de mejorar la problemática observada.

Todo lo anteriormente descrito lleva a plantearse la siguiente interrogante.

¿Cuál es el nivel de relación que se presenta entre el clima institucional con el proceso de gestión educativa en la Institución Educativa José Sabogal, 2021?

## 1.2. Formulación de objetivos

### 1.2.1. Objetivo general

Conocer los elementos que definen el clima institucional dentro del proceso de gestión educativa.

### 1.2.2. Objetivo específico

- Explicar la importancia de un adecuado clima laboral en el proceso de gestión educativa.
- Describir el proceso de desarrollo de la gestión educativa en un centro de estudios.
- Identificar los principios para la gestión de centros educativos.

## 1.3. Justificación de la investigación

La siguiente investigación se justifica de manera teórica, ya que este estudio se sustenta en conceptos y teorías acerca del clima institucional y su relación con el proceso de gestión educativa, elaborados con el aporte de autores que conocen en gran medida los conceptos de las variables desarrolladas.

Del mismo modo, se desarrolla una justificación de modo práctico, porque la información revisada en el estudio permitirá la identificación de la calidad del clima institucional y la gestión educativa de un centro de estudios.

Por otra parte, la investigación se justifica en lo metodológico, porque mediante la investigación se reforzó la relevancia de la revisión bibliográfica y de la elaboración de fichas como parte del saber investigativo de la comunidad científica sobre el clima institucional y la gestión educativa como parte del interés de la comunidad académica; en tanto, se indica que los estudios de modo descriptivo son trabajos académicos, además, componen otras investigaciones científicas.

Por último, la investigación se justifica de manera social, porque permitirá que los integrantes de los centros educativos realicen actividades en equipo con la finalidad de mejorar el nivel de clima institucional del centro educativo donde laboran y así observar un cambio en la gestión educativa que ahí se ejerce.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes de la investigación

El estudio de Martínez & Pianeta (2004), en su tesis magistral “Clima Organizacional”, concluye que el clima organizacional es un agente decisivo para la mejora de la calidad de servicios en las diferentes empresas de servicio e industriales del país de Colombia.

El estudio de Flores (1999), concluye que “El clima Organizacional” es una temática relevante en la actualidad en la mayoría de empresas, que pretenden alcanzar un constante perfeccionamiento de su ambiente laboral para lograr una optimización en su productividad, sin deteriorar el recurso humano.

El estudio de Espinoza (2007), titulado “Programa para mejorar el clima organizacional” concluye que la aplicación de un instrumento que mide el clima organizacional en una empresa dedicada a la industria alimentaria indican que el 64% de sus colaboradores califican el clima de manera aceptable.

El estudio de Orellana (2009), “Programa para mejorar el clima organizacional y desempeño docente en la facultad de Ciencias de la Comunicación”, concluye que las interacciones sociales se dan de manera correcta, el desempeño docente es regular y el clima no influye en el desempeño.

### 2.2. Referencia teórica

#### CLIMA INSTITUCIONAL

#### CONCEPTO DE CLIMA INSTITUCIONAL

Chiavenato (2004), en su libro “Administración de los recursos humanos” menciona que, el Clima Institucional se relaciona con el ambiente interno que se forma entre los colaboradores de una empresa y se ve influenciado por el nivel de motivación que estos presenten.

Según Espinar (2006), el Clima Institucional es el entorno creado en un centro educativo por la socialización constante de los profesionales que ahí laboran. Este entorno se relaciona con las actitudes, creencias, valores y motivaciones de cada colaborador e integrante de la institución que generan interrelaciones personales y profesionales. Un correcto clima institucional es beneficioso para un funcionamiento favorable del centro de estudios, además que permite fortalecer los lazos que favorezcan una convivencia armoniosa.

### **ELEMENTOS DEL CLIMA INSTITUCIONAL**

Los agentes son los integrantes de la comunidad educativa y su participación en las diferentes actividades que se realizan en el centro y los convierte en piezas fundamentales de este. La participación puede darse de manera individual o colectiva, permitiendo diferenciar dos tipos de agentes: **los personales:** alumnos, profesores, directivos y administrativos quienes permanecen constantemente en los diferentes niveles educativos, y, **los asociativos:** asamblea de profesores, asociaciones de alumnos y gremios docentes (Rivera et al., 2018).

**Las relaciones:** son el conjunto de interacciones directas que llevan a cabo los agentes de un centro educativo. Socializaciones que pueden ser personales o asociadas a coordinaciones sobre las funciones a desarrollar por cada integrante del centro educativo para alcanzar objetivos en conjunto. Permitiendo diferenciar dos aspectos diferentes:

Por un lado se encuentran las actitudes de acogida, participación, cooperación y autonomía y por otro las de reserva, absentismo, competitividad, intolerancia y frustración. Las interrelaciones funcionales están relacionadas con las diferentes responsabilidades según el cargo que se ocupe (Rivera et al., 2018).

**La comunicación:** conducto que permite la funcionalidad de las interrelaciones, mientras más claro y fluido sea el mensaje que se quiere brindar mayor es el grado de compenetración y evolución de las interrelaciones (Rivera et al., 2018).

**La cultura:** agrupamiento de normas de comportamiento, creencias, expectativas, aspiraciones, intereses, hábitos y valores, que directa o indirectamente determinan la conducta de los integrantes de la institución (Rivera et al., 2018).

### **IMPORTANCIA DEL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA ORGANIZACIÓN**

El Clima Institucional puede favorecer o dificultar un adecuado desempeño en el centro educativo, puede determinar la conducta de los colaboradores. En resumen, es la manifestación de la percepción individual que

los directivos y demás colaboradores generan respecto a la institución en la que laboran (Hincapié et al., 2018).

Esta percepción puede estar influenciada por el nivel de vínculo que se tiene con compañeros del mismo rango así como con los jefes o administrativos, alcanzando cierto nivel de autonomía y haciéndose acreedores de recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura, solidificando la estructura de la organización. Esto ayuda a evidenciar que el clima en institucional está ampliamente vinculado con la conducta directa de los colaboradores, haciendo uso de las opiniones estandarizadas que permiten observar la realidad y determinan el grado de motivación y desempeño laboral, entre otras características (Hincapié et al., 2018).

### **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

El resultado de una intervención en el desarrollo organizacional permite tener un panorama más amplio respecto a:

**Retroalimentación.** Hace referencia de la concientización de características individuales y colectivas, así como organizacionales que antes de la intervención pasaban desapercibidos. Esto puede promover variaciones beneficiosas siempre y cuando la retroalimentación no signifique un factor amenazante, esto suele emplearse mayormente en abordajes de **consultoría de procesos, reflejo de la organización, capacitación en sensibilidad, orientación o consejo y análisis de encuestas** (Crespo & Serrano-Moreno, 2017).

**Conciencia de las normas socioculturales cambiantes o de las normas disfuncionales actuales.** Cada institución que conforma la sociedad tiene normas establecidas a las que se tienen que ceñir sus colaboradores, es así que modifican sus conductas de acuerdo a lo que determine su centro de labores. El tener presente estas normas permiten modificaciones conductuales a nivel individual que se verá reflejado en una observación colectiva (Crespo & Serrano-Moreno, 2017).

**Incremento en la interacción y la comunicación.** El incremento de la interrelación y comunicación entre los colaboradores de una organización, sean del mismo o de diferente grupo o rango de trabajo genera la posibilidad de obtener variaciones actitudinales y conductuales. Un mayor nivel de comunicación favorece la comparación de percepciones individuales y el nivel de aceptación social que tienen, esto se aplica en las diversas intervenciones bajo la norma



empírica de que si las personas hablan y socializan de manera constructiva se obtendrán resultados favorables (Crespo & Serrano-Moreno, 2017).

**Confrontación.** Se hacen evidentes las diversas creencias, sentimientos, actitudes, valores o normas permitiendo su conocimiento y posterior respeto que propicie una interrelación efectiva. Es un proceso que permite la identificación las diferencias reales que pueden significar ciertos obstáculos para el desarrollo de la organización y por el contrario fomenta la búsqueda de alternativas de solución de manera constructiva (Crespo & Serrano-Moreno, 2017).

**Educación.** Son el desarrollo de actividades que tienen por objetivo perfeccionar o modificar el conocimiento y los conceptos, las creencias y actitudes inadecuadas y las habilidades. El desarrollo organizacional permite que la educación ayude a obtener una mayor comprensión de los elementos antes mencionados en capacidades como el logro tareas, asociación de conductas humanas y sociales, dinámica de procesos de la organización y procesos de administración y control del cambio (Crespo & Serrano-Moreno, 2017).

**Participación.** Es la facilidad que se le da a un integrante de la organización para participar en procesos de resolución de problemas, terminación de objetivos y creación de nuevas ideas. Es el principal sustento de los círculos de calidad, las organizaciones colaterales, los programas de calidad de vida en el trabajo (CVT), la formación de equipos, la retroalimentación de encuestas, y las juntas de confrontación de Beckhard (Crespo & Serrano-Moreno, 2017).

**Responsabilidad creciente.** Se asocia con la delegación de responsabilidades de acuerdo al nivel de compromiso que se observa en los colaboradores, estableciendo una relación directamente proporcional, es decir que mientras más comprometidos encuentre con la institución mayor será el número de responsabilidades que reciba teniendo en consideración el nivel del desarrollo de la institución. La interrelación de ambos componentes permitirá la mejora del desempeño (Crespo & Serrano-Moreno, 2017).

### **FACTORES QUE CONTRIBUYEN A MEJORAR EL CLIMA INSTITUCIONAL**

Según Daza (2017) los factores que contribuyen a mejorar el clima institucional son:



**Comunicación.** Fomentar las condiciones adecuadas para la generación de ideas e intercambio de información entre los diferentes niveles de la organización.

**Contratación colectiva.** Identificar instituciones que estén oficial e legalmente establecidas para establecer alianzas.

**Disciplina.** Elaborar y cumplir con la normativa de trabajo efectivo.

**Motivación personal.** Crear alternativas para aumentar las actividades de los trabajadores, así como sus condiciones laborales, la interacción docente-alumno y la calidad de los colaboradores.

**Desarrollo personal.** Fomentar oportunidades para el total desarrollo de los colaboradores, permitiendo la satisfacción de diversas necesidades.

**Entrenamiento.** Generar ocasiones para que el colaborador y el alumno potencien sus capacidades a fin de alcanzar los estándares de rendimiento establecidos.

**Satisfacción laboral.** Se asocia a la generación de sensación de comodidad que el colaborador desarrolla por el lugar en donde labora, predisponiéndose a tener una actitud positiva durante su horario de trabajo.

#### **FORMAS DE CLIMA INSTITUCIONAL**

Olivares (2022) identifica dos tipos de clima institucional con sus diferentes subtipos, estos son:

**CLIMA DE TIPO AUTORITARIO.** Se observan dos tipos:

**Autoritario Explotador.** No existe la confianza entre el jefe y los colaboradores de menor rango, desencadenando en ellos la sensación de temor.

**Autoritario y paternalista.** Se desarrolla la confianza entre los directivos, el personal administrativo y docente aunque se emplean reforzamientos positivos y negativos para generar motivación en los colaboradores y que los supervisores puedan mantener el control.

**CLIMA DE TIPO PARTICIPATIVO** Puede ser:

**Consultivo.** Se generan canales de comunicación descendente, dando cabida al fortalecimiento de la confianza entre los directivos, administrativos, docentes y alumnos basado en una interrelación fluida en la que cada participante posee funciones establecidas.

**Participativo en grupo.** Se emplean métodos de comunicación múltiple, aperturando la posibilidad de que se genere un nivel de confianza importante hacia

los docentes, administrativos y alumnos por parte de los directivos, tal es así <sup>15</sup> que se tome en cuenta la opinión de todos los integrantes para generar consensos que favorezcan a la toma de decisiones.

### **DIMENSIONES DEL CLIMA INSTITUCIONAL**

Patlán et al. (2012) presenta las siguientes dimensiones del clima institucional:

**Estructura.** Es la apreciación de los integrantes de la institución sobre el número <sup>4</sup> de reglas, procedimientos, trámites, normas, obstáculos y otras limitaciones que pueden dificultar el desarrollo de sus funciones.

**Responsabilidad.** Apreciación de los colaboradores sobre la libertad que tiene en la toma de decisiones asociadas a las funciones que realizan.

**Recompensa.** Opinión que se genera el colaborador respecto a los reforzamientos positivos que recibe por una adecuada labor. Mecanismo mediante el cual la institución emplea mayormente un reforzamiento positivo que uno negativo, propiciando el establecimiento de un clima adecuado.

**Cooperación.** Establecimiento de conductas que favorezcan el trabajo en equipo entre colaboradores del mismo rango como también con los directivos.

### **COMO INCIDIR POSITIVAMENTE EN UN CLIMA HUMANO Y PROFESIONAL DE UNA INSTITUCIÓN**

Pilligua & Arteaga (2018) indican que para incidir positivamente en el clima organizacional de una institución se deben tener en cuenta las siguientes características:

**Claridad de Objetivos.** Es importante tener claras las metas a cumplir puesto que de no ser así está en riesgo la disolución de la institución.

**Capacidad de liderazgo.** Es relevante poseer esta capacidad para que se evidencie una mayor facilidad de comunicación que permita realizar las alianzas correspondientes para el cumplimiento de los objetivos.

**Actitud Dialogante.** Predisposición para comunicar los objetivos individuales de cada colaborador y poder vincularlos con las metas en la organización.

**Facultad de decisión.** Para que existe una dirección adecuada es importante tener la facilidad para la toma de decisiones desde individuales hasta institucionales.

### **GESTIÓN EDUCATIVA**

## **DEFINICIÓN**

Según Drucker (2003), en “La Sociedad Postcapitalista”, las modificaciones importantes que se vienen dando en las diversas organizaciones son determinantes para el desarrollo de la llamada revolución de la gestión. Procedimiento que se identifica principalmente por la constitución de la sociedad del saber, la intensa modificación de las organizaciones y la actualización de la ciencia administrativa, así como de la gestión educativa.

Teniendo en cuenta a Calero (1998), en su texto “Hacia la excelencia de la educación”, define la Gestión Educativa como el conglomerado de servicios que brindan los empleados de una organización.

## **FINALIDAD DE LA GESTIÓN EDUCATIVA**

La gestión educativa tiene por objetivo incrementar los principios generales de la gestión que se han ido manejando teóricamente en la administración del campo educativo. El propósito de la gestión educativa como disciplina es la evaluación del centro de estudios por lo que se incluyen teorías de la administración, así como de filosofía, ciencias sociales, psicología, sociología y antropología (Mora, 2009).

En sentido filosófico la educación postula el acto de educar como una interacción refutable en la que intervienen directivos, docentes, alumnos y familiares de los alumnos, para la toma de decisiones y ejecución de acciones. Sin embargo, se debe tener en cuenta la identificación de similitudes y diferencias que posee el equipo que forma parte de una institución para complementarse y logro de alcanzar las metas planteadas para un beneficio en común (Mora, 2009).

## **ENFOQUES DE LA GESTIÓN EDUCATIVA**

### **Enfoque Burocrático**

**Fundamentos teóricos.** El concepto de burocracia, según Weber citado por Martínez (2006), sustenta la organización de una persona en base a la racionalidad que posee, por medio de la manipulación de los medios para lograr sus propósitos, potenciando la eficiencia de los colaboradores de una institución para la obtención de sus propósitos.

### **Ventajas del enfoque**

Las ventajas por las que el enfoque sigue en vigencia son:

La eficiencia, Puesto que permite una pronta <sup>21</sup> toma de decisiones basada en el conocimiento de sus funciones y <sup>26</sup> la apertura de los canales de comunicación que se encuentran claramente definidos (Guarníz, 2018).

La definición del cargo es exacta, así como las operaciones y atribuciones, además, la totalidad de los cargos son controlados o supervisados (Guarníz, 2018).

### **Enfoque Sistémico**

La acción educativa en su totalidad se puede entender como un procedimiento a través del cual los integrantes (docentes, herramientas, estudiantes, currículo, etc.) se compenetran para <sup>4</sup> obtener las metas educativas. Esta definición teórica facilita la identificación de la educación y su gestión como sistemas que se asocian con otros elementos y en su conjunto facilitan el alcance de los objetivos previamente planteados (Guarníz, 2018).

### **Enfoque Gerencial**

Se basa en el requerimiento de la planificación de actividades en las diversas organizaciones, haciendo un especial hincapié en las educativas.

La identificación de la planificación educativa se genera como:

<sup>2</sup> El reconocimiento de la planificación educativa surge como efecto de los propósitos otorgados a la educación según el plan nacional, además de la insuficiencia de recursos atribuidos del erario y la lucha de otros sectores por el incremento de recursos públicos (Guarníz, 2018).

### **GESTIÓN EDUCATIVA EN EL CENTRO EDUCATIVO**

La Gestión Educativa en la institución educativa es el agrupamiento ligado de acciones de <sup>2</sup> conducción a realizar en un centro de estudios para obtener las metas establecidas en el Proyecto Educativo Institucional (PEI) (Graffe, 2002).

Las opciones de <sup>2</sup> conducción deben cumplir con las tácticas para transformar lo anhelado e imaginado en la realidad educativa según lo planificado previamente (Graffe, 2002).

Para una adecuada gestión educativa es necesario pasar por un proceso de planificación estratégica a fin de alcanzar las propias competencias de la institución educativa (Graffe, 2002).

La Gestión Educativa está compuesta por diferentes dimensiones, entre las que se encuentra la aplicación de procesos de gestión educativa, al respecto, Alet <sup>2</sup> (2011) indica que los procesos de gestión son el conglomerado de acciones de

planeamiento, organización, dirección de la ejecución, control y evaluación, imprescindible para el eficiente desarrollo de la acción educativa, tales como:

**Planificación.** Se conceptualiza como un procedimiento de regulación racional y sistemática de tareas y funciones a llevar a cabo, considerando acertadamente las herramientas con las que se cuenta (Alet, 2011).

**Organización.** Alvarado (2003), explica que la organización es un proceso administrativo en el que se distribuyen actividades y se determinan responsables de su realización haciendo uso de las diferentes herramientas que permitan alcanzar las metas de la institución.

**Dirección.** Calero (2002) menciona que esta función encamina e interviene en la conducta de las personas, aplicando con mayor exactitud las contribuciones de la ciencia conductual.

**Coordinación.** Para Alvarado (2003) es una técnica relevante puesto que está simplemente vinculada a la función de dirección, misma que es determinante para el manejo de instituciones educativas.

**Control.** Calero (2002), dice que es la inspección y evaluación de la ejecución de actividades programados para cerciorar el cumplimiento de los propósitos y proyecciones institucionales.

## CRITERIOS PARA LOGRAR UNA BUENA GESTIÓN EDUCATIVA

Arana (1998), presenta algunos criterios fundamentales para alcanzar una adecuada gestión educativa, mismos que se presentarán a continuación:

Dirigir las diferentes actividades educativas para alcanzar los propósitos planteados, facilitando el cumplimiento de los requisitos necesarios para que esto suceda.

Desarrollar una cultura democrática y competente con responsabilidades repartidas y claras entre los colaboradores y que sus directivos fomenten y faciliten diferentes sistemas de participación y comunicación.

Conseguir que los integrantes de la institución educativa realicen sus funciones adecuadamente a fin de alcanzar los objetivos previamente acordados.

## PRINCIPIOS PARA GESTIÓN DE CENTROS EDUCATIVOS

Farro (1998), Propone algunos principios para la gestión de instituciones educativas, entre los que están:

**Principio de la Misión Educativa.** Se vincula con la participación de un centro educativo en el que los temas y formas de brindar un aprendizaje estén

adecuadamente organizados y cuenten con un profesor que practique y facilite una comunicación correcta.

**Principio de Unidad.** El centro educativo debe llevar a cabo sus funciones de manera cooperativa para lograr alcanzar sus metas propuestas.

**Principio de competencia o especialización funcional.** Capacidad y competencia en un centro educativo, se asocia con el nivel de empleabilidad de las herramientas que la institución educativa emplea para alcanzar sus objetivos.

**Principio de jerarquía o de autoridad.** Supone una complementariedad en cuanto a la ejecución de funciones establecidas en cada cargo determinado en la estructura de la institución educativa.

## 5 III. MÉTODOS

### 3.1. Tipo de investigación

El presente trabajo académico es de tipo teórico bibliográfico, puesto que se centro en realizar un análisis, observación, selección y comparación de información relevante acerca del tema determinado por las variables, basándose en estudios previos existentes publicados en fuentes confiables (Hernández et al., 2014).

### 6 3.2. Método de investigación

La investigación es de tipo descriptiva de corte transversal con implicancia en la investigación bibliográfica narrativa, mismo que hace referencia a la revisión de diferentes fuentes narrativas con la finalidad de obtener datos importantes que faciliten el planteamiento de objetivos y la elaboración del estudio (Hernández et al., 2010).

### 7 3.3. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

La recolección de datos se llevó a cabo a través de técnicas documentadas o de firma, realizando una constante observación y análisis. Además, con esta técnica fue posible ordenar, organizar o recuperar información por medio de fichas de encuestas de tipo paráfrasis, textos y resúmenes, mismas que facilitaron la elaboración de referencia de las fuentes documentales respectivas (Orbegoso, 2017).

### 3.4. Ética investigativa



Para la elaboración de este trabajo académico se tomó en cuenta el empleo y seguimiento del método científico, respetando la formalidad, autenticidad, claridad y dignidad, siguiendo las normas éticas correspondientes a la revisión de fuentes confiables, legítimas y actualizadas para la recopilación de información, aplicación de filtros para evitar la duplicación de información y la presentación de citas y referencias adecuadamente elaboradas en la totalidad del documento.

#### IV. CONCLUSIONES TEÓRICAS

- Los elementos que definen el clima institucional dentro del proceso de gestión educativa de un centro de estudios son de dos tipos, los personales y los asociativos, entre los primeros encuentran los alumnos, profesores, directivos y administrativos quienes permanecen constantemente en los diferentes niveles educativos, y en los segundos se consideran a la **asamblea de profesores, asociaciones de alumnos y gremios** docentes; además, se toman en cuenta en las relaciones, la comunicación y la cultura.
- Tener un adecuado clima institucional es muy relevante en el proceso de gestión educativa y ya que va a permitir modular el comportamiento de los colaboradores del centro educativo, así como **facilitar el cumplimiento de los propósitos establecidos, a través de una correcta toma de decisiones y ejecución de acciones que** se vean reflejados en la obtención de una evaluación satisfactoria.
- Proceso de gestión educativa en un centro de estudios se desarrolla teniendo en cuenta la planificación estratégica que va a permitir alcanzar las competencias propias de la institución educativa, una vez realizada la planificación se realizan diversas etapas asociadas a la **organización, dirección de la ejecución, control y evaluación**, puntos muy relevantes **para que el** centro educativo brinde una educación eficiente y de calidad.



- <sup>2</sup> Los principios para la gestión de centros educativos son <sup>10</sup> el de la Misión Educativa, el de Unidad, el de competencia o especialización funcional y el de jerarquía o de autoridad.

# TURNTIN

---

## INFORME DE ORIGINALIDAD

---

18%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

---

## FUENTES PRIMARIAS

---

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
2	pedagogayalgoms.blogspot.com Fuente de Internet	4%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	es.scribd.com Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
7	eprints.uanl.mx Fuente de Internet	<1%
8	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	<1%
9	documentodeapoyoemprendimiento.blogspot.com Fuente de Internet	<1%

---

10	<a href="https://dspace.utpl.edu.ec">dspace.utpl.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1 %
12	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1 %
13	<a href="https://repositorio.ug.edu.ec">repositorio.ug.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
14	<a href="https://issuu.com">issuu.com</a> Fuente de Internet	<1 %
15	<a href="https://www.clubensayos.com">www.clubensayos.com</a> Fuente de Internet	<1 %
16	<a href="https://repositorio.unh.edu.pe">repositorio.unh.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
17	<a href="https://www.feyalegria.org">www.feyalegria.org</a> Fuente de Internet	<1 %
18	<a href="https://humanidadesmedicas.sld.cu">humanidadesmedicas.sld.cu</a> Fuente de Internet	<1 %
19	<a href="https://myslide.es">myslide.es</a> Fuente de Internet	<1 %
20	<a href="https://dspace.unitru.edu.pe">dspace.unitru.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
21	<a href="https://link.springer.com">link.springer.com</a>	

Fuente de Internet

<1 %

22

[renati.sunedu.gob.pe](http://renati.sunedu.gob.pe)

Fuente de Internet

<1 %

23

[repositorio.une.edu.pe](http://repositorio.une.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

24

[repositorio.unprg.edu.pe](http://repositorio.unprg.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

25

[www.ceconsulting.es](http://www.ceconsulting.es)

Fuente de Internet

<1 %

26

[www.cpt-pr.org](http://www.cpt-pr.org)

Fuente de Internet

<1 %

27

[www.researchgate.net](http://www.researchgate.net)

Fuente de Internet

<1 %

28

[dspace.uniandes.edu.ec](http://dspace.uniandes.edu.ec)

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado

