

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA
ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA CORONEL PEDRO PORTILLO
SILVA, HUAURA - 2019**

PRESENTADO POR:

PAUL WASHINGTON MOGOLLON CONDOR

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN PROYECTOS Y
DESARROLLO EMPRESARIAL**

ASESOR:

DR. CESAR MARCELINO MAZUELOS CARDOZA

HUACHO - 2019

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CORONEL PEDRO PORTILLO
SILVA, HUAURA - 2019**

PAUL WASHINGTON MOGOLLON CONDOR

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: DR. CESAR MARCELINO MAZUELOS CARDOZA

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN PROYECTOS Y DESARROLLO EMPRESARIAL
HUACHO
2019**



DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo se lo dedico a mi hija Paula, quien aún no puede expresarse con palabras, pero sí con gestos y miradas, los mismos que son mi impulso para crecer y desarrollar las cosas con pasión y esfuerzo, como lo es este trabajo investigativo.

De igual manera a mi esposa Lourdes, quien camina de la mano conmigo en todas mis metas, y celebra también mis logros y cada paso que doy.

Paul Washington Mogollon Condor

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer infinitamente a mis padres Rina y Tobaizo, por ser los principales promotores de mis sueños, por siempre confiar en mí y apoyarme en todos los ámbitos de mi vida, de igual manera agradecer a mi tía Maritza, por mostrarme siempre y sin reparos su apoyo incondicional.

También quiero agradecer a la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, directivos y profesores por la organización del programa de Maestría en Proyectos y Desarrollo Empresarial.

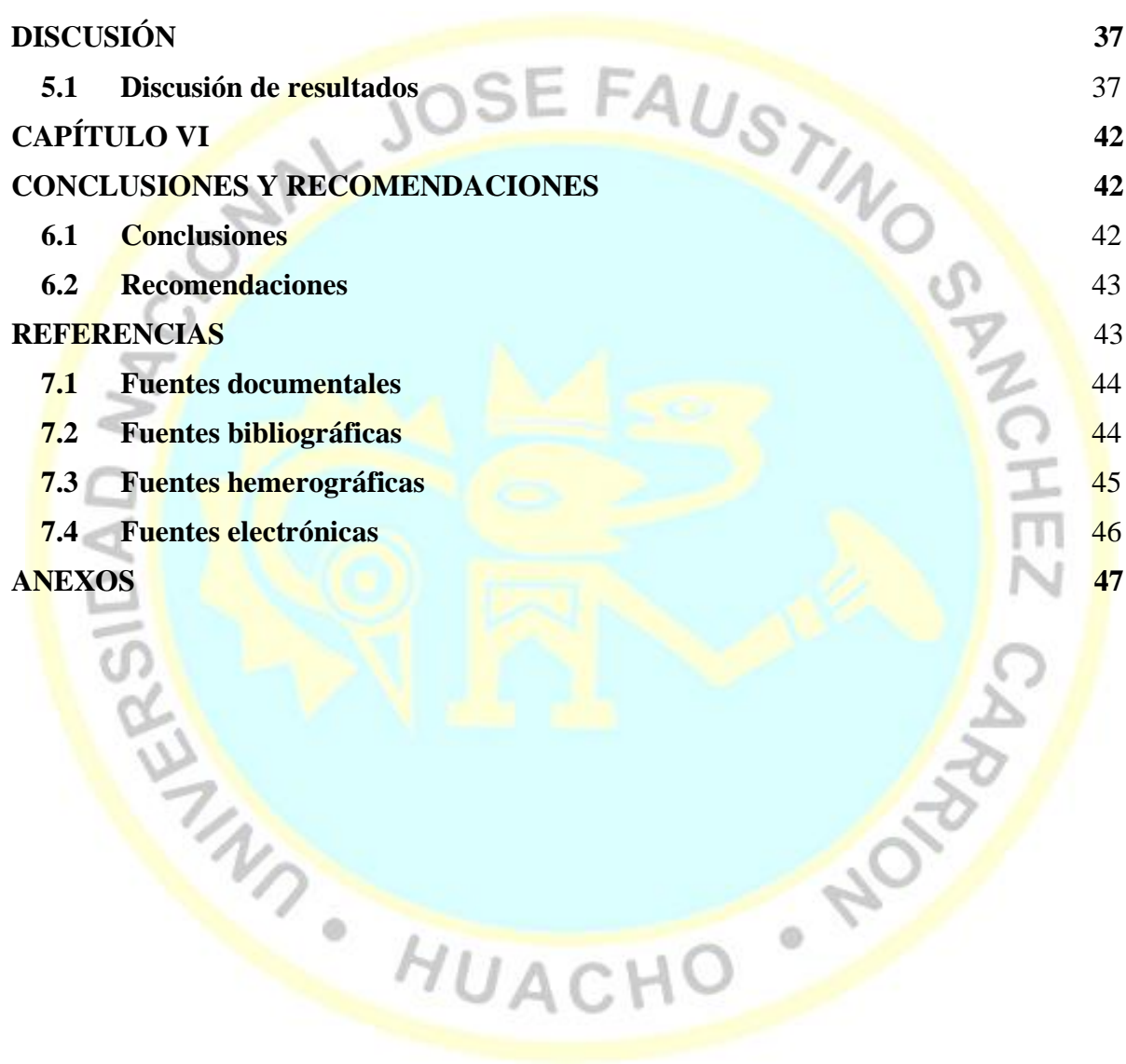
Finalmente Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida.

Paul Washington Mogollon Condor

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Justificación de la investigación	4
1.5 Delimitaciones del estudio	5
1.6 Viabilidad del estudio	5
CAPÍTULO II	7
MARCO TEÓRICO	7
2.1 Antecedentes de la investigación	7
2.1.1 Investigaciones internacionales	7
2.1.2 Investigaciones nacionales	10
2.2 Bases teóricas	14
2.3 Definición de términos básicos	22
2.4 Hipótesis de investigación	23
2.4.1 Hipótesis general	23
2.4.2 Hipótesis específicas	23
2.5 Operacionalización de las variables	24
CAPÍTULO III	26
METODOLOGÍA	26
3.1 Diseño metodológico	26
3.2 Población y muestra	27
3.2.1 Población	27
3.2.2 Muestra	27

3.3	Técnicas de recolección de datos	27
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	29
CAPÍTULO IV		30
RESULTADOS		30
4.1	Análisis de resultados	30
4.2	Contrastación de hipótesis	33
CAPÍTULO V		37
DISCUSIÓN		37
5.1	Discusión de resultados	37
CAPÍTULO VI		42
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		42
6.1	Conclusiones	42
6.2	Recomendaciones	43
REFERENCIAS		43
7.1	Fuentes documentales	44
7.2	Fuentes bibliográficas	44
7.3	Fuentes hemerográficas	45
7.4	Fuentes electrónicas	46
ANEXOS		47



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Ficha técnica del cuestionario de la variable Gestión Administrativa.....	28
Tabla 2. Gestión administrativa y clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura 2019.....	30
Tabla 3. Planificación y clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura 2019.....	31
Tabla 4. Organización y clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura 2019.....	31
Tabla 5. Dirección y clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura 2019.....	32
Tabla 6. Control y clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura 2019.....	32
Tabla 7: Correlación Rho de Spearman de la hipótesis general	33
Tabla 8: Correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 1.....	34
Tabla 9: Correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 2.....	34
Tabla 10: Correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 3.....	35
Tabla 11: Correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 4.....	36
Tabla 12. Validez de contenido del cuestionario de gestión administrativa y clima organizacional	48

RESUMEN

Objetivo. Establecer la relación que existe entre gestión administrativa y clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2019.

Método. Investigación de enfoque cuantitativo, de tipo básica, nivel relacional, diseño no experimental correlacional de corte transversal, la población y muestra estuvo conformada por 65 trabajadores de la Institución Educativa. **Materiales.** Se elaboró un cuestionario sobre gestión administrativa y clima organizacional validado y confiable. **Resultados.** Del 100% (65) trabajadores de la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, de donde el 27% (18) de ellos consideraron una desfavorable gestión administrativa, el 55% (35) lo considero como regular y el 18% (12) como excelente. Por otra parte al observar los resultados del clima organizacional se estableció que del 100% (65) de los encuestados, el 24% (16) considero como desfavorable el clima organizacional, el 61% (39) lo percibieron como regular y el 15% (10) como excelente. **Conclusiones.** Al contrastar la hipótesis de la investigación con la prueba no paramétrica Rho de Spearman ($r = 0,64$) se llegó a comprobar que la gestión administrativa se relaciona significativamente ($p_valor = 0,000$) con el clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2019.

Palabras clave: Gestión administrativa, clima organizacional, trabajador

ABSTRACT

Objective. Establish the relationship between administrative management and organizational climate in the Coronel Pedro Portillo Silva Educational Institution, Huaura - 2019. **Method.** Research of quantitative approach, basic type, relational level, non-experimental cross-sectional correlational design, the population and sample consisted of 65 workers of the Educational Institution. **Materials.** A questionnaire on administrative management and validated and reliable organizational climate was developed. **Results** Of the 100% (65) workers of the Coronel Pedro Portillo Silva Educational Institution, of which 27% (18) of them considered an unfavorable administrative management, 55% (35) considered it as regular and 18% (12) as Excellent. On the other hand, when observing the results of the organizational climate, it was established that of 100% (65) of the respondents, 24% (16) considered the organizational climate unfavorable, 61% (39) perceived it as regular and 15% (10) as excellent. **Conclusions** When contrasting the research hypothesis with the Spearman Rho non-parametric test ($r = 0.64$), it was found that administrative management is significantly related ($p_value = 0.000$) with the organizational climate in the Colonel Pedro Portillo Silva Educational Institution , Huaura - 2019.

Keywords: Administrative management, organizational climate, worker

INTRODUCCIÓN

La gestión administrativa vista como un proceso administrativo, cuenta con cuatro elementos fundamentales, los cuales fueron analizados en la investigación y son: planificación, organización, dirección y control, teniendo como resultado un impacto relevante en cuanto al clima organizacional, se puede decir que guarda relación significativa puesto que como característica relativamente estable del ambiente interno de la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, se pudo observar diferentes tipos de comportamientos las cuales fueron dimensionadas en función a la estructura, recompensa, relaciones e identidad, de acuerdo al ambiente interno que existe en la Institución.

Las investigaciones y estudios sobre la variable gestión administrativa indican que definitivamente el ente regulador o el órgano principal dentro de una Institución es la dirección, por consiguiente en función al liderazgo, el manejo y la ejecución de los procesos administrativos podremos evidenciar un buen desempeño de la gestión administrativa, pero juega un papel muy importante el clima organizacional que pueda existir dentro de esa Institución.

En la institución educativa Coronel Pedro Portillo Silva de Huaura, como en cualquier otra empresa, las relaciones laborales y personales al interior del lugar de trabajo, constituyen en conjunto el clima organizacional de la institución y según sea este, permitirá la evaluación del logro de los objetivos y calidad de servicio que se brinde.

Asimismo se tiene que reconocer el liderazgo, compromiso, capacitación, el perfil, la función y el desempeño que se pueda evidenciar en los trabajadores institucionales, que juegan un papel importantísimo en cuanto al aprendizaje de los estudiantes, puesto que ellos son el objetivo dentro de una Institución, es por ello que nació la idea de la investigación y

dando por resultado que efectivamente guarda relación la gestión administrativa y el clima organizacional.

La investigación realizada es de tipo correlacional, desarrollada bajo un enfoque cuantitativo, con la aplicación de un cuestionario como instrumento para la obtención de datos, posibilitó la aplicación de la teoría con los conceptos básicos de gestión administrativa y a través de sistematización de resultados obtenidos por medio de instrumentos previamente elaborados, permitió encontrar explicaciones a situaciones reales.

De acuerdo con los objetivos de la investigación, se siguió el procedimiento que permitió aplicar los conocimientos adquiridos y aprendidos en la realidad y concluyen en establecer la relación existente entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la

Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura, además a través de esta investigación se recolectaron datos y se elaboraron instrumentos que podrían ser utilizados en futuros estudios.

La investigación comprende seis capítulos organizados de la siguiente manera, Capítulo I. Planteamiento del Problema. Capítulo II: Marco Teórico. Capítulo III: Metodología. Capítulo IV: Resultados. Capítulo V: Discusión. Capítulo VI: Conclusiones y Recomendaciones. Y por último encontramos las referencias bibliográficas.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Actualmente la gestión administrativa está presente en toda institución u organización ya sea de gestión pública o privada, asimismo han surgido diferentes concepciones en cuanto a lo que significa. Como indica Bonilla (2011), la gestión administrativa en el mundo laboral, es vista como el conjunto de actividades que se desarrollan en el proceso del cumplimiento de las fases de planificación, organización, ejecución y control, por lo que se recomienda a las instituciones que ayuden en el proceso administrativo, como no siempre sucede, por tanto los resultados están siendo afectados por las malas prácticas de quienes administran las instituciones, en este caso los directivos.

A nivel nacional, en el Perú, la gestión administrativa ha sido estudiada de diferentes maneras y uno de los objetivos de las instituciones educativas es mejorar la calidad educativa. Al respecto el MINEDU (2014) señala que ello implica transformar la gestión que desarrollan los directivos en las escuelas, que en muchos casos muestran poco liderazgo y dirigen una organización rígida en su estructura con desconocimiento de las funciones específicas de los actores, con instrumentos de gestión poco funcionales, y con padres de familia y comunidad desligados del objetivo principal de la institución educativa, como consecuencia se ve reflejada en una inadecuada gestión administrativa.

Con respecto al clima organizacional considerado como las relaciones al interior de un ambiente laboral, para lograr una exitosa gestión administrativa. MINEDU (2014) menciona

en muchas instituciones se perciben relaciones de desconfianza subordinación y conflicto entre los elementos que componen la comunidad educativa. Es obvio que si existe un ambiente con problemas definitivamente no se puede trabajar, es decir si no se presta el debido interés administrativo, el clima organizacional se ve afectado.

La Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura no escapa a esta problemática. Asimismo, la administración, vista como actividad que está inmersa en toda organización, hace lo propio en las instituciones de educación, concibiéndose que una buena administración educativa concluirá en la obtención de también buenos resultados en los objetivos trazados.

Por otra parte, es de suma importancia tomar en cuenta los referentes teóricos y metodológicos respecto a la gestión administrativa, tanto para una adecuada toma de decisiones como para la eficiencia en el uso de los recursos existentes, procesos que repercuten en el funcionamiento de una institución educativa y que concluyen en el armonioso clima organizacional.

La necesidad de desarrollar la investigación surgió específicamente para hallar si existe o no una relación entre las variables del estudio, como son la gestión administrativa y el clima organizacional, conociendo por teoría que si existe una buena gestión, las relaciones entre las personas dentro del ambiente laboral serán armoniosas; asimismo si las relaciones son buenas es casi seguro que se esté desarrollando una adecuada gestión tanto de las acciones como de los recursos institucionales.

Por lo tanto, es necesario conocer las definiciones de cada variable:

Respecto a Gestión administrativa, Hurtado, (2008) menciona que:

Es un proceso muy particular consistente en las actividades de planeación, organización, dirección, ejecución y control

desempeñadas para determinar y alcanzar los objetivos señalados con el uso de seres humanos y otros recursos.

Existen cuatro elementos que denominamos EL PROCESO ADMINISTRATIVO, extraído de la definición, de administración, y que están relacionados con la gestión administrativa; sin ellos es posible hablar de gestión administrativa, estos son: planeación, organización, dirección y control. (p. 46)

En cuanto al clima organizacional, Litwin y Stringer (1978) lo define como una característica del ambiente interno de una organización, experimentada por todos sus miembros de una manera relativamente estable y que interviene en sus comportamientos, además puede ser expresado cuantificando las características de la referida organización.

Por tanto, es de especial importancia encontrar y analizar la relación que existe entre gestión administrativa y clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro

Portillo Silva de Huaura.

1.2 Formulación del problema

2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre gestión administrativa y clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2019?

1.2.2 Problemas específicos

¿Qué relación existe entre planificación y clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2019?

¿Qué relación existe entre organización y clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2019?

¿Qué relación existe entre dirección y clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2019?

¿Qué relación existe entre control y clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura – 2019?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer la relación que existe entre gestión administrativa y clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura – 2019

1.3.2 Objetivos específicos

Establecer la relación que existe entre planificación y clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2019

Establecer la relación que existe entre organización y clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2019

Establecer la relación que existe entre dirección y clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2019

Establecer la relación que existe entre control y clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura – 2019

1.4 Justificación de la investigación

La investigación se ha justificado desde el punto de vista teórico, mediante los conceptos referentes a la gestión administrativa y al clima organizacional, se ha analizado la realidad problemática, lo que permitió establecer los diferentes aspectos relacionados con el desarrollo y ambiente laboral de los directivos, personal docente, administrativo y auxiliar de la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva.

Con respecto a la idoneidad, la investigación intentó dar a conocer si la gestión administrativa estuvo relacionada al clima organizacional, es decir se procuró demostrar si las dimensiones planificación, organización, dirección y control guardan relación con el clima

organizacional generado por el personal que labora en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva.

En cuanto a la relevancia social, ha sido muy importante, especialmente para quienes constantemente investigan y aportan ideas o resultados respecto a los cambios que puedan ocurrir en el clima organizacional de una institución y el mejoramiento de la gestión administrativa, asimismo es importante que las autoridades de la institución educativa conozcan los resultados encontrados con fines de avanzar y obtener mejores corolarios en la gestión administrativa de la institución.

1.5 Delimitaciones del estudio

Delimitación temporal

La investigación materia de estudio estuvo comprendida en los meses programados en el cronograma del proyecto de investigación.

Delimitación espacial

La Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva de la ciudad de Huaura.

Delimitación Social

La investigación tuvo como población objeto de estudio a los directivos, profesores, auxiliares y administrativos de la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva.

Delimitación conceptual

La investigación permitió conocer la relación de la gestión administrativa y el clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, la cual se ha fundamentado con los resultados encontrados y con la información obtenida en el marco teórico.

1.6 Viabilidad del estudio

Para la investigación se ha requerido de un presupuesto de 5 000. 00 soles el cual el investigador dispuso en su momento.

Se contó con el apoyo de un asesor durante el desarrollo del proyecto de investigación, asimismo con un profesional en estadística para el procesamiento de los datos y presentación de resultados, además de otro en la especialidad.

El estudio requiere de un instrumento para cada una de las variables y la disposición de materiales especializados para su desarrollo, los instrumentos fueron elaborados y validados por expertos para este fin.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Pantevez, L. (2016), desarrolló en Colombia la investigación titulada: Aporte de la comunicación interna a los procesos de gestión administrativa que se interponen en la efectividad del servicio al cliente en Automundial. Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá-Colombia. Este trabajo tuvo como objetivo diseñar un plan de comunicación interna que favorezca la mejora de los procesos de gestión administrativa de Automundial, y que permita además que esta se refleje en la efectividad y complacencia de algunos elementos de servicio al cliente interno. La investigación, que fue un estudio descriptivo, abarcó las características específicas que identifican los diferentes elementos y componentes de la comunicación y su interrelación. Se utilizó la observación inicial como el método para diagnosticar el estado de la compañía, posteriormente identificar las variables que se tendrían en cuenta para la propuesta del plan. Para la recolección de datos se utilizaron como instrumentos, la encuesta y la entrevista. La encuesta fue aplicada a 25 trabajadores de Automundial, de las áreas administrativa y comercial, arrojando como resultado que el 60% de los colaboradores indicó la existencia de una buena comunicación interna y un 40% declaró que existen deficiencias en los procesos de gestión administrativa. La conclusión del estudio indica que se debe de optimar los canales de comunicación interna en la empresa Automundial, que al ser una compañía con bastante tiempo en el mercado, no se percibía mejora de las relaciones entre los

trabajadores, lo cual afecta no solo a los implicados sino que perjudica los procesos administrativos de la indicada empresa.

Armas (2014), en Ecuador, desarrolló la investigación titulada: Desarrollo de un modelo de gestión administrativo para MIPYMES florícolas comunitarias Pontificia Universidad Católica del Ecuador. El objetivo fue elaborar un modelo de gestión administrativo para las MIPYMES florícolas comunitarias de la comunidad de Patután, Cantón Latacunga, provincia de Cotopaxi. Este trabajo utilizó como metodología la investigación de campo, con técnicas de observación directa y encuesta; a través de la primera se pudo identificar concretamente las dificultades de las MIPYMES; por otra parte, la aplicación de encuestas a los microempresarios permitió el conocimiento de las necesidades para el desarrollo del Modelo de Gestión. Para la ejecución del trabajo de investigación, se utilizó como muestra objetiva a los 105 microempresarios. Los resultados que se obtuvieron indicaron que el 68% de microempresarios se inclinaba sobre la necesidad de aplicar un modelo de gestión administrativa para MIPYMES, mientras que otro 32% opinó que había desconocimiento de la gestión administrativa. Como conclusión, la investigación indica que no existe organización, falta de retroalimentación en los procesos de gestión además de encontrarse falencias en el proceso de producción, desconocimiento de gestión administrativa, a eso se suma la carencia de un adecuado registro financiero, lo que conlleva a una ineficiente gestión administrativa en dicha comunidad.

Sagredo, F. (2013), en México, desarrolló la tesis titulada: *Propuesta de instrumento para el estudio del clima organizacional*. El trabajo tuvo como propósito la reflexión acerca de la importancia del estudio del clima organizacional en salud pública y proponer la inclusión de la dimensión comunicación al instrumento que se elaboró para estudiar el clima organizacional. Para la investigación se trabajó con 13 expertos profesionales en el campo de la salud pública que para ser considerados debieron presentar 10 años o más de experiencia

profesional en el campo de la salud, en la dirección en salud y que tuvieran disposición a participar en el estudio. Como conclusión se llegó a la afirmación que el conocimiento del clima organizacional mediante las dimensiones liderazgo, motivación, retribución, participación y comunicación provee a las instituciones de salud de una valiosa información referente a los procesos que establecen los comportamientos al interior de las organizaciones y facilita a los entes directivos para que puedan introducir cambios de manera planificada y que estos cambios expresen respuestas a las necesidades identificadas por la organización. El trabajo investigativo brindó un gran aporte con la propuesta de instrumento para el estudio del clima en las instituciones de salud pública, considerando cinco dimensiones básicas, como son: motivación, liderazgo, reciprocidad, participación y comunicación, con valoración clasificativa del clima organizacional en: satisfactorio, en riesgo e insatisfactorio.

Bonilla, (2011), desarrolló en Costa Rica la tesis titulada Gestión administrativa basada en los procesos gerenciales, fue presentada a la Universidad Centroamericana de administración en la especialidad de administración de servicios de salud. Su principal objetivo fue conocer si la gerencia de enfermería contaba con un sistema de auditoría para la gestión o algún procedimiento semejante que sistematice los servicios de medicinas del Hospital Maximiliano Peralta Jiménez y que involucre a los profesionales de enfermería de esas áreas, como participantes de la gestión de procesos gerenciales, dentro de ellos el proceso administrativo. Se utilizó como técnica la entrevista y para la muestra los entrevistados fueron la gerente y sub gerente de enfermería, la supervisora y los profesionales de los servicios de medicina. La conclusión a que se llegó fue que había debilidades en la gerencia de los servicios de enfermería en las áreas de medicina, las mismas que se relacionan con la estipulación de elementos sustanciales como son la formulación de la visión, misión y valores compartidos, asimismo se detectó que no había una conceptualización clara del proceso administrativo y aplicación de procesos gerenciales, como también

inconsistencias en el sistema de evaluación y control para la auditoria de la gestión, la ausencia de liderazgo estratégico en los profesionales de salud, desmotivación para realizar su labor, carencia de directrices de desarrollo del personal, carencia de responsables del control de la calidad y la mejora continua que puedan ejercer sostenibilidad a los procesos, el capital humano no tenía clarificado las habilidades de trabajo en equipo, por tanto no respondía a las demandas laborales. En base a estos datos obtenidos, se elaboraron estrategias específicas de mejora para su implementación con miras a la optimización de la gestión.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Vásquez, A. (2018), en Comas desarrolló la investigación titulada: Evaluación de la gestión directiva administrativa y clima organizacional docente de la Institución Educativa N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018. El objetivo fue determinar si la Gestión Directiva Administrativa se relaciona con el clima organizacional del personal docente de la institución educativa N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. La investigación, de tipo descriptivo correlacional, por el nivel de conocimiento se consideró explicativa, tuvo como objetivo principal, determinar si la Gestión Directiva Administrativa se relaciona con el clima organizacional del personal docente de la institución educativa N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018. En la población se consideró a los 134 docentes. Para el recojo de datos se elaboró un cuestionario estructurado en el que se tomó en cuenta las opiniones del docente en cuanto al clima organizacional y la gestión del director, teniendo en cuenta las cuatro dimensiones; planificación, organización, ejecución y control. Como conclusión se determinó que la Gestión Administrativa del director influye significativamente en el Clima Organizacional al interior de la institución educativa N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018, según la correlación de Rho de Spearman de 0,464 indicando que es MODERADA la asociación de las variables consideradas. Investigación que permitió

proponer medidas para mejorar el clima laboral docente basado en una buena gestión directiva administrativa en la mencionada institución educativa.

Baldeón, M. (2016), en Lima, desarrolló el trabajo de investigación titulado: Gestión administrativa y clima organizacional en instituciones educativas públicas de nivel secundaria de la Red N° 07, de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03, Lima, 2015. El objetivo fue establecer la relación entre Gestión Administrativa y el Clima Organizacional en Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 07, de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03. Se utilizó una metodología de investigación de tipo sustantivo, descriptivo de diseño No experimental, para lo cual se realizó un análisis sobre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional sin ninguna manipulación de las variables. Las técnicas utilizadas fueron la observación y experimentación, que permitió la descripción de las relaciones existentes entre dos o más variables en un determinado momento. Para la muestra se consideró a 140 trabajadores, entre docentes y personal administrativo de las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 07, de la Ugel N° 03, de Lima; tales como; “Mariano Melgar”, “Rosa de Santa María”, “Micaela Bastidas” y “Libertador Simón Bolívar”; lugares donde se aplicó dos instrumentos que miden la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional. Se arribó a la conclusión de que si existe una relación estrecha entre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional, recomendando estrategias para la optimización de la gestión

Pérez, M. (2017), en Lima, desarrollo la investigación titulada Gestión Administrativa y Clima Institucional según el personal del Área de Gestión Administrativa UGEL 07 Lima 2014. El trabajo tuvo como objetivo determinar la relación entre la Gestión administrativa y el Clima institucional según el personal del área de gestión mencionada. Para el estudio se utilizó el método hipotético-deductivo que se basa en la observación del fenómeno a estudiar, y la elaboración de una hipótesis para explicar dicho suceso. Para la muestra se consideró a toda la

población, que comprendió a 110 colaboradores del área de gestión administrativa UGEL 07 Lima 2014. Para el recojo de información se utilizó la técnica de la encuesta con dos cuestionarios como instrumentos, los cuales se aplicaron a todo el personal, el primero cuestionario para evaluar la gestión administrativa y el segundo para el clima institucional, ambos destinados al área de gestión administrativa UGEL 07. Los resultados obtenidos en base a la percepción de los colaboradores del área de gestión administrativa UGEL 07 corroboraron la existencia de una relación positiva y significativa de la gestión administrativa y el clima institucional.

Cifuentes, A. (2014), en Villa María del Triunfo desarrolló la investigación titulada: “Gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de la Institución Educativa Particular Marco Polo del Distrito de Villa María del Triunfo en el año 2014” de la Universidad Inca Garcilazo de la Vega. El objetivo fue establecer la relación existente entre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional de los administrativos de la Institución Educativa Particular Marco Polo del Distrito de Villa María del Triunfo. La muestra fue censal y comprendía a los 30 colaboradores administrativos de la institución. La metodología utilizada es de tipo no experimental transversal, no hubo alteración de ninguna variable de manera intencional, además se realizó en un período de tiempo determinado. Para la recolección de datos se utilizaron la encuesta y el resumen de matrices., El coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,648, indica la relación directa entre las variables gestión administrativa y el clima organizacional, Además, la correlación es directamente proporcional (tiene signo positivo); es decir, a más gestión administrativa mayor clima organizacional. Se concluye en que la gestión administrativa es una actividad de gran relevancia que requiere de trabajadores que desempeñen sus funciones de manera eficaz y eficiente para que alcancen los objetivos estratégicos institucionales, además hay estrecha dependencia entre las capacidades personales de quienes participan en la gestión administrativa y establecen una relación directa con el estado emocional de todos los trabajadores,

lo que se ve reflejado en el clima organizacional, pues las dos variables están relacionados entre sí.

Llata, G. (2017), en San Martín de Porres, desarrolló la investigación titulada: La Gestión Administrativa en el Clima Organizacional De La Institución Educativa “JAVIER HERAUD” N°3039 de San Martín de Porres, UGEL 02 RÍMAC-DRELM, 2014-2015. El trabajo tuvo como objetivo determinar la relación entre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional de la Institución Educativa “Javier Heraud” N° 3039 DE San Martín de Porres. El método empleado fue descriptivo coorelacional de tipo no experimental, partiendo de la observación de conceptos y referentes de estudios anteriores similares a esta investigación, la técnica utilizada fue la encuesta y su instrumento el cuestionario. Se aplicó el muestreo censal, que comprendió a toda la población de la institución educativa con excepción de 9 trabajadores que desconocían de la realidad de la Institución al estar en condición de contratados en períodos de tiempo cortos, de seis meses o en algunos casos solo días de trabajo, en total 30 personas entre docentes y administrativos. Los datos obtenidos permitieron encontrar la correlación entre la variable independiente respecto a la dependiente. Se concluyó en que la gestión administrativa influye efectivamente en el clima organizacional de la Institución Educativa Javier Heraud N° 3039 de San Martín de Porres, UGEL 02.

Vera, C. (2018), en Comas, desarrolló la investigación titulada: Gestión administrativa y comunicación organizacional en la Institución Educativa “República de Cuba” N° 2040, Comas, 2018. Tuvo como objetivo de estudio, establecer la relación existente entre la gestión administrativa y la comunicación organizacional en la Institución educativa “República de Cuba” N°2040, Comas, 2018. El diseño del estudio fue de tipo básica no experimental correlacional de corte transversal. Se consideró la población censal que incluyó a 96 docentes. Para el recojo de información se utilizaron dos cuestionarios sobre la gestión administrativa y la comunicación organizacional ambos y confiables y validados para su aplicación a los

docentes. Se llegó a la conclusión que la gestión administrativa tienen relación directa ($Rho=0,789$) y significa ($p < 0.000$) con la comunicación organizacional de la Institución educativa “República de Cuba” N°2040, Comas, 2018.

2.2 Bases teóricas

Gestión administrativa

Gómez y Macedo (2010) mencionan que, Gestión Administrativa es un conjunto de actividades para formar equipos que cumplan objetivos específicos, teniendo en cuenta los siguientes procesos: Planeación, Organización, Dirección, Coordinación, Control.

Gestión administrativa como proceso de la administración

Hurtado, (2008) afirma que:

Es un proceso muy particular consistente en las actividades de planeación, organización, dirección, ejecución y control desempeñadas para determinar y alcanzar los objetivos señalados con el uso de seres humanos y otros recursos.

Existen cuatro elementos que denominamos EL PROCESO ADMINISTRATIVO, extraído de la definición, de administración, y que están relacionados con la gestión administrativa; sin ellos es posible hablar de gestión administrativa, estos son: planeación, organización, dirección y control (p. 46).

El autor mencionado, considera a la gestión administrativa como una acción del hombre, basada en sus conocimientos sobre ciencias administrativas, las artes, habilidades personales y de liderazgo.

Por tanto se puede decir que la gestión administrativa es un proceso desarrollada por personas y de acuerdo a sus talentos, mejoran y efectivizan las actividades de los trabajadores al interior de una Institución u organización como es el caso de la Institución Educativa

Coronel Pedro Portilla Silva, de la Ciudad de Huaura donde se desarrolla la investigación. Asimismo del proceso administrativo depende la eficacia, eficiencia y la efectividad en el aprovechamiento de los recursos, siempre con miras a alcanzar los objetivos planteados.

Dimensiones de la Gestión Administrativa

En cuanto a las dimensiones de gestión administrativa se consideró para la presente investigación, la planificación, organización, dirección y control.

Planificación

“Planificar implica que los administradores piensan con antelación en sus metas y acciones, y que basan sus actos en algún método, plan o lógica y no en corazonadas”. (Stoner, 1995, pág.: 13.). En el mismo orden de ideas, Hurtado (2008) indica que la planificación determina las acciones que se deben realizar para alcanzar los objetivos propuestos, en esta etapa se analiza alternativas y establecen estrategias para el logro de los mismos.

MINEDU (2011), con respecto a la planificación en el Manual de Gestión de Funcionarios de las Instituciones Educativas, señala:

La gestión es fundamentalmente un proceso de toma de decisiones.

Hay que decidir sobre: qué debemos hacer para lograr nuestros objetivos, por dónde empezar, cómo lo haremos. Lo que implica pensar también en: con qué recursos contamos, qué requerimos para lograr lo que nos proponemos, qué obstáculos tenemos que vencer (p. 43).

Según las definiciones, la planificación es indispensable y cumple un rol muy importante en la Institución donde se pretende desarrollar la investigación porque es necesario que las autoridades que asuman cargos directivos deben tener la misma misión y visión que persigue la institución para poder lograr los objetivos propuestos.

Organización:

Según Hurtado, (2008) indica que la organización:

Es la estructura de la organización donde intervienen elementos fundamentales para la asignación de funciones y delimitación de responsabilidades mediante los cargos, con el fin del logro de objetivos. Diseña los cargos y las tareas específicas, crea la estructura de la organización. Coordina las actividades laborales, establece políticas y procedimientos y define la asignación de recursos.

Esta es la definición de organización como parte del proceso administrativo y de acuerdo a ella Arias, (2010) señala que es un “Proceso para comprometer a dos o más personas para que trabajen juntos de manera estructurada, con el propósito de alcanzar una meta o una serie de metas específicas.” (p.11).

La organización es un elemento clave del proceso administrativo donde se establecen las estructuras necesarias de jerarquías, relaciones y agrupación de actividades, funciones y responsabilidades de los agentes participantes al interior de una empresa, en este caso de una institución educativa, con el fin de poder realizar acciones y optimizar resultados. Para el caso de estudio, los directivos son los encargados de diseñar y socializar las funciones que cada trabajador debe tener dentro de la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, con la finalidad de lograr los objetivos que se desea como institución.

Dirección:

Según Hurtado, (2008) refiere que la dirección:

Consiste en ejecutar lo planeado a través del recurso humano; es el que debe ser liderado, a través de una eficiente administración que conduzca al logro de lo propuesto. Dirige y motiva los empleados,

establece la comunicación, soluciona conflictos laborales, diseña estrategias para mejorar el desempeño.

Freeman, Stoner y Gilbert, (2010) indican que la dirección es un “Proceso para dirigir e influir en las actividades de los miembros de un grupo o una organización entera, con respecto a una tarea” (p. 13).

Para poder dirigir, previamente se planifica y luego se organiza. Entonces es fundamental que el líder que asuma dicha responsabilidad tiene que ser un ejemplo a seguir, por tanto en la Institución donde se pretende desarrollar la investigación, el director con su equipo directivo, es quien cumple dicha función, son responsables de dirigir los procesos con respeto y empatía, brindando facilidades de acuerdo a las condiciones existentes, para un mejor desempeño laboral dentro de la misma, y seguir con el proceso de acuerdo a la planificación y organización establecidas, que conlleven a lograr los objetivos esperados.

Control:

Hurtado (2008) indica que el control: “Permite comparar resultados durante y después de los procesos, los cuales sirven para tomar decisiones y aplicar los correctivos necesarios. Mide el desempeño, toma correctivos, establece controles a los procesos y actividades y a los recursos.”

Freeman, Stoner y Gilbert, (2009), señala con respecto al control, “Proceso para asegurar que las actividades reales se ajusten a las actividades planificadas” (p.13). Ponce (2012) menciona como “Establecimiento de sistema que permiten medir resultados actuales y pasados en relación con los esperados, con el fin de saber si se han obtenido los que se esperaban, corregir, mejorar y formular planes”.

En todas las definiciones, se conceptualiza al control como el proceso que tiene la finalidad de analizar si se está desarrollando lo planificado para poder corregir los aspectos en los cuales se hallan debilidades.

En cuanto a esta fase, el director de la institución educativa y su equipo directivo deben conocer todas las actividades que desarrollan los trabajadores, tanto docentes, auxiliares como el personal administrativo, evaluar y comparar resultados durante y después de los procesos, establecer en consenso e indicar las medidas correctivas, no con el afán de sancionar o castigar sino más bien para poder generar alternativas de solución y conducir a la mejora del plan institucional.

Clima Organizacional:

Respecto al estudio de Clima Organizacional, los autores (Litwin & Stringer, 1978) definen el clima como “Una característica relativamente estable del ambiente interno de una organización, que es experimentada por sus miembros, que influye su comportamiento y puede ser explicado cuantificando las características de la organización” (p.16).

Así mismo, Guillén y Guil (2000) lo refieren como la percepción que tienen en conjunto las personas que integran una organización, estableciendo diversas relaciones en un contexto laboral.

En la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, se ha observado un clima organizacional no estable puesto que algunos trabajadores presentan comportamientos inadecuados no acorde a sus funciones, lo cual afecta a toda la instancia y como consecuencia no se alcanza los objetivos y compromisos planteados como institución.

Dimensiones del clima organizacional.

Para el estudio del clima organizacional, que comprende medir, analizar y explicar lo se puede considerar ciertas dimensiones. Como menciona (Chaparro & Vega, 2007), estas dimensiones dan respuesta a elementos que se relacionan con propiedades de organización y propone las dimensiones siguientes.

Estructura:

Se refiere a la percepción que tienen los integrantes de la organización acerca de la rigidez o flexibilidad de las condiciones de trabajo determinadas por la institución y dan lugar a un estado climático u otro. Los elementos estructurales tienen que ver con las reglas, procedimientos, trámites y otras condicionantes a que se ven enfrentados los miembros de la organización en el devenir de su trabajo.

Como indica (Chaparro & Vega, 2007), la estructura presenta: “rigidez o flexibilidad de las condiciones de trabajo determinadas por la institución y dan lugar a un estado climático u otro”.

Por otro lado (Méndez, 2006) respecto a la estructura, refiere que:

Los directivos definen políticas, objetivos, deberes, normas, reglas, procedimiento, metas, estándares de trabajo que guían el comportamiento de las personas, las comunican e informan. Los empleados las conocen y las incorporan a sus funciones y responsabilidad. Tal conocimiento permite identificar oportunidades de desarrollo y capacidad para tomar decisiones; además, propicia el trabajo en equipo y la calidad en el proceso de comunicaciones (p.46).

Ambos autores coinciden en que la estructura es importante porque es pieza clave dentro del clima organizacional puesto que sin políticas, reglas, reglas, objetivos y otros referentes, no se puede tener control dentro de una organización.

Recompensas

Las compensaciones salariales, parecieran ser consideradas como la sola condición firme de satisfacción laboral que conllevaría a tener buenos climas organizacionales, sin embargo es solamente un aspecto a tener en cuenta. Junto a ellas son importantes todas las

demás formas de estímulo que por el cumplimiento de sus funciones, las organizaciones dan a sus miembros. La valoración que la institución muestra, sobre el trabajo bien realizado y los estímulos y recompensa que otorga ante esto es materia de esta dimensión (Chaparro & Vega, 2007)

Méndez (2006) respecto a esta dimensión, la denomina resultados y recompensas además indica:

La organización define sistemas de supervisión que propician en los empleados la correcta ejecución del trabajo asignado, así como el cumplimiento de los objetivos y metas propuestas. Tal situación los motiva a trabajar mejor con el propósito de alcanzar beneficios, como las recompensas y los estímulos a su rendimiento, determinados por la Institución”. Es la percepción de los miembros sobre la adecuación y aceptación de la recompensa recibida por el trabajo realizado, como bonificaciones, regalos en fechas especiales, así como apoyo en capacitaciones, etc. (p.47),

En cuanto a recompensas, es inevitable esta dimensión dentro del clima organizacional, puesto si bien todo trabajador ejerce una actividad como parte de su trabajo, también requiere de un factor estimulante o motivador que viene a ser en este caso la recompensa, bien sea por ser un excelente trabajador, como por cumplir eficazmente con las actividades encomendadas y especialmente cuando este trabajador brinda esfuerzo extra por la institución, merece definitivamente una recompensa. Esta lo motiva para una mejor integración y trabajar de manera eficiente. Sin embargo existe una particularidad en la Institución donde se desarrolla la investigación, el personal que labora al interior de ella, no se siente retribuido ni económicamente ni mucho menos es motivado psicológicamente, es decir no se siente valorado.

Relaciones

Es la percepción que tienen los miembros de una empresa, respecto a las interacciones sociales en el marco del respeto, colaboración y buen trato entre ellos, estos aspectos son fundamentales para la productividad y la creación de un agradable clima de trabajo.

Resulta un componente central en la percepción del clima, entre los distintos niveles, tanto entre pares, como docentes y directivos. El medir con precisión el estado de estas relaciones es un elemento clave a la hora de determinar el clima de la organización. Un buen ambiente de trabajo se basa en relaciones estables y positivas entre los miembros de la organización Chaparro & Vega, (2007).

En el mismo orden de ideas, Méndez (2006) define esta dimensión como: “Las relaciones interpersonales satisfactorias que el empleado tenga con el grupo de trabajo, con los supervisores y/o jefes, propicia el apoyo y colaboración para obtener resultados, así como un ambiente positivo que influye en el nivel de satisfacción” (p.47).

Por tanto, las relaciones son muy importantes dentro de una empresa puesto que la cumple un rol preponderante para la efectividad, se fundamenta en la cooperación el respeto interpersonal y comunicación asertiva que existe entre todos miembros, con acciones limitadas, evitando llegar al stress, acoso laboral y similares. Es decir, al interior entro de una institución educativa debe existir un clima de respeto mutuo, donde se perciba la solidaridad y cohesión del grupo trato horizontal así existan niveles de jerarquía. En contradicción a ello, estas características anteriormente mencionadas no se perciben dentro de la Institución Educativa Coronel Pedro Portilla Silva, es así que las relaciones entre los trabajadores definitivamente no es la adecuada.

Identidad

Esta sensación de ser parte del grupo, de pertenencia a la organización y sentir que se es un miembro valioso y muy importante porque contribuye en el logro de los objetivos institucionales, es en general la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización (Chaparro & Vega, 2007).

Respecto a esta dimensión identidad Martini (2009) refiere que:

La identidad escolar, no resulta del simple hecho de ser miembro de la comunidad educativa, sino de un proceso social que implica conocer y compartir los valores, la historia, las tradiciones, los símbolos, las aspiraciones, las prácticas cotidianas y los compromisos sociales que conforman el ser y quehacer de la institución (p.56).

Por lo citado, el sentido de pertenencia se entiende como identificarse y hacerse de aquello que identifica a la institución y seguir acciones conforme a las directrices establecidas por esta, esta sensación brota y se despliega como consecuencia de la interacción habituales entre los miembros. Es interesante lo que los autores precisan, puesto que la identificación que tiene cada individuo con su institución, la sensación de compartir objetivos comunes en el lugar donde permanece el mayor tiempo posible, lo hace convertirla en un segundo hogar, y la desarrollarán siempre y cuando se mantenga un clima organizacional adecuado.

2.3 Definición de términos básicos

Gestión administrativa: Conjunto de acciones que permiten utilizar recursos para el desarrollo de los procesos administrativos en una empresa o institución donde se producen bienes o brindan servicios para satisfacer necesidades.

Planificación: Proceso administrativo que consiste en establecer la visión de un estado futuro, con metas, objetivos y una secuencia de acciones que definen estrategias adecuadas para alcanzar lo propuesto

Organización: Sistema diseñado para que dos o más personas interactuando en el marco de una estructura, pueda alcanzar metas y objetivos específicos.

Dirección: Está fase, relacionada con la participación de un director o gerente que motiva al equipo de trabajo, establece la disposición de los recursos humanos en la institución,

Control: Cuarta función del proceso administrativo, se relaciona con la evaluación de la gestión, que indica el grado de cumplimiento de los objetivos previstos por la institución

Clima organizacional: Conjunto de percepciones relativamente estables, que las personas tienen, respecto del ambiente interno de la organización donde trabajan, que influye en su actuar cotidiano al interior de la institución.

Estructura: Percepción que tiene los miembros de una organización respecto de las políticas y procedimientos establecidos.

Recompensa: La remuneración que le otorga la empresa a sus empleados por los trabajos realizados y/o los resultados obtenidos.

Relaciones: Percepción de las Interacciones que tienen los miembros de las organizaciones respecto al ambiente laboral que los involucra.

Identidad: El sentimientos de pertenencia de los miembros hacia la organización y de sentirse un elemento valorado dentro de un equipo de trabajo.

2.4 Hipótesis de investigación

2.4.1 Hipótesis general

La gestión administrativa se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura – 2019.

2.4.2 Hipótesis específicas

La planificación se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura – 2019.

La organización se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución

Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura – 2019.

La dirección se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución

Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura – 2019.

El control se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución

Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura – 2019.

2.5 Operacionalización de las variables



V.	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRU	ESCALA	ITEMS
GESTION ADMINISTRATIVA Variable 1	Existen cuatro elementos que comprende el proceso administrativo, y que “están relacionados con la gestión administrativa; sin ellos no es posible hablar de gestión administrativa, estos son: planeación, organización, dirección y control” Hurtado, (2008, p. 46)	PLANIFICACIÓN	Procedimiento	CUESTIONARIO	SIEMPRE (5) CASI SIEMPRE (4) ALGUNAS VECES (3) CASI NUNCA (2) NUNCA (1)	1,2
			Presupuesto			3,4
		ORGANIZACIÓN	Tareas			5,6
			Acuerdos			7,8
		DIRECCIÓN	Selección			9,10
			Motivación			11,12
		CONTROL	Desempeño			13,14
			Resultado			15,16
CLIMA ORGANIZACIONAL Variable 2	Definen el clima como “una característica relativamente estable del ambiente interno de una organización, que es experimentada por sus miembros, que influye su comportamiento y puede ser explicado cuantificando las características de la organización. (Litwin y Stringer,1968)	ESTRUCTURA	Misio, visión	CUESTIONARIO	SIEMPRE (5) CASI SIEMPRE (4) ALGUNAS VECES (3) CASI NUNCA (2) NUNCA (1)	1,2
			Percepción de las políticas			3,4
		RECOMPENSA	Incentivos			5,6
			Remuneración			7,8
		RELACIONES	Comunicación			9,10
			Trato			11,12
		IDENTIDAD	Sentimiento de pertenencia			13,14
			Personal valorado			15,16

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

La investigación se ha desarrollado bajo un enfoque cuantitativo, al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalan que este modelo de investigación “usa la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (pág. 4).

Tipo de investigación

Correlacional, es un alcance de investigación, tiene por finalidad conocer la relación entre dos conceptos en un contexto particular (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

Diseño de investigación

Diseño no experimental descriptivo correlacional. Según Tafur & Izaguirre (2016) plantean un diseño con el objetivo de observar y verificar si existe una relación entre dos variables estudiadas, a continuación se describe este diseño:

$$X \subset Y$$

X: Designa la primera variable

Y: Designa la segunda variable

\subset : Designa el estadístico con el cual se determina si hay relación (asociación) entre las variables en estudio.

Procedimiento

1 Medir la primera variable

2 Medir la segunda variable

3 Usar el estadístico que corresponde para determinar si hay asociación o no entre las variables.

4 Formular las conclusiones

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población estuvo conformada por los 65 trabajadores de la institución y comprende a los directivos, profesores, auxiliares y administrativos de la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva.

3.2.2 Muestra

La muestra fue censal, se consideró a toda la población para el estudio.

3.3 Técnicas de recolección de datos

La técnica que permitió el acopio de los datos fue la encuesta, permitió la observación y registro de ciertas características presentes en las unidades de análisis de una determinada población o muestra (Avila, 2010, pág. 41). Se aplicó la encuesta a todos los integrantes de la muestra.

El instrumento empleado en la presente investigación, fue el cuestionario de gestión administrativa y clima organizacional, validado por juicio de experto y confiable con el coeficiente Alfa de Cronbach. A continuación se presenta su descripción:

Tabla 1. Ficha técnica del cuestionario de la variable Gestión Administrativa

ASPECTOS COMPLEMENTARIOS	DETALLES
Nombre:	Cuestionario de gestión administrativa y clima organizacional.
Contenido:	Cuestionario que se enmarca en 8 dimensiones, 16 indicadores y 16 ítems de preguntas.
Tiempo:	10 minutos aproximadamente
Lugar de aplicación:	Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva
Administración:	Público
Usuarios:	Directivos, Profesores, Auxiliares y Administrativos
Gestión Administrativa: Dimensiones:	Dimensión 1: Planificación, 2 preguntas Dimensión 2: Organización, 2 preguntas Dimensión 3: Dirección, 2 preguntas Dimensión 4: Control, 2 preguntas
Clima Organizacional: Dimensión:	Dimensión 1: Estructura, 2 preguntas Dimensión 2: Recompensa, 2 preguntas Dimensión 3: Relaciones, 2 preguntas Dimensión 4: Identidad, 2 preguntas
Escala:	Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi Siempre (4) y Siempre (5).
Descripción:	Valor máximo 40 puntos Valor mínimo 10 puntos
Valoración:	Se distribuye en tres niveles.
Validez:	La validez de contenido estuvo a cargo de 3 Jueces Expertos, quienes concuerdan con los criterios empleados en el desarrollo y elaboración del instrumento.
Confiabilidad:	Se determinó un valor Alfa de Crombach de 0,90 lo que indico una alta confiabilidad y homogeneidad en cada uno de sus ítems.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Con respecto a técnica estadística, se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, así mismo los datos serán procesados en el programa estadístico SPSS V25 versión prueba

Previamente se evaluó inspeccionando la validez y confiabilidad de los datos para obtener óptimos resultados, de ser necesario corregir errores y omisiones de acuerdo a ciertas reglas fijas, para la calidad de la investigación. Así mismo se planteó un plan de tabulación que consistió en la codificación de las respuestas, se tuvo presente los criterios de clasificación y categorización de las variables (Avila, 2010). Se tabuló e interpretó las frecuencias y porcentajes de los datos obtenidos en la encuesta; mediante la estadística descriptiva respetando sus pasos y etapas.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 2. Gestión administrativa y clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura 2019.

Gestión administrativa	Clima organizacional						Total	
	Desfavorable		Regular		Excelente		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Desfavorable	12	18	6	9	0	0	18	27
Regular	4	6	27	43	4	6	35	55
Excelente	0	0	6	9	6	9	12	18
Total	16	24	39	61	10	15	65	100

Nota: Elaboración propia

En la tabla 2 se observa la distribución de los 65 trabajadores de la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, de donde el 27% (18) de los trabajadores consideraron una desfavorable gestión administrativa, el 55% (35) lo considero como regular la gestión administrativa y el 18% (12) de los trabajadores considero como excelente la gestión administrativa. Por otra parte al observar los resultados del clima organizacional se estableció que del 100% (65) de los encuestados, el 24% (16) considero como desfavorable el clima organizacional, el 61% (39) de los trabajadores percibieron un regular clima organizacional y el 15% (10) consideraron como excelente el clima organizacional. En conclusión se puede afirmar que el 43% (27) de los trabajadores consideraron como regular la gestión administrativa y el clima organizacional.

Tabla 3. Planificación y clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura 2019.

Planificación	Clima organizacional						Total	
	Desfavorable		Regular		Excelente		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Desfavorable	12	18	11	17	1	2	24	37
Regular	4	6	21	33	3	4	28	43
Excelente	0	0	7	11	6	9	13	20
Total	16	24	39	61	10	15	65	100

Nota: Elaboración propia

En la tabla 3 se observa que del 100% de los trabajadores, el 37% (24) consideraron como desfavorable la planificación de la gestión administrativa, 43% (28) percibieron como regular la planificación en la gestión administrativa, por otro lado el 20% (13) de los encuestados consideraron como excelente la planificación en la gestión administrativa. En conclusión, 33% (21) de los trabajadores encuestados consideraron como regular la planificación de la gestión administrativa, así mismo el clima organizacional.

Tabla 4. Organización y clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura 2019.

Organización	Clima organizacional						Total	
	Desfavorable		Regular		Excelente		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Desfavorable	7	11	7	11	2	2	16	24
Regular	7	11	22	34	1	2	30	47
Excelente	2	2	10	16	7	11	19	29
Total	16	24	39	61	10	15	65	100

Nota: Elaboración propia

En la tabla 4 se observa que del 100% de los trabajadores, el 24% (16) consideraron como desfavorable la organización de la gestión administrativa, 47% (30) percibieron como regular la organización en la gestión administrativa, por otro lado el 29% (19) de los encuestados consideraron como excelente la organización en la gestión administrativa. En

conclusión, 34% (22) de los trabajadores encuestados consideraron como regular la organización de la gestión administrativa, así mismo el clima organizacional.

Tabla 5. Dirección y clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura 2019.

Dirección	Clima organizacional						Total	
	Desfavorable		Regular		Excelente		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Desfavorable	6	9	6	9	1	2	13	20
Regular	8	12	29	46	3	4	40	62
Excelente	2	3	4	6	6	9	12	18
Total	16	24	39	61	10	15	65	100

Nota: Elaboración propia

En la tabla 5 se observa que del 100% de los trabajadores, el 20% (13) consideraron como desfavorable la dirección de la gestión administrativa, 62% (40) percibieron como regular la dirección en la gestión administrativa, por otro lado el 18% (12) de los encuestados consideraron como excelente la dirección en la gestión administrativa. En conclusión, 46% (29) de los trabajadores encuestados consideraron como regular la dirección de la gestión administrativa, así mismo el clima organizacional.

Tabla 6. Control y clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura 2019.

Control	Clima organizacional						Total	
	Desfavorable		Regular		Excelente		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Desfavorable	8	12	5	8	0	0	13	20
Regular	8	12	29	45	6	9	43	66
Excelente	0	0	5	8	4	6	9	14
Total	16	24	39	61	10	15	65	100

Nota: Elaboración propia

En la tabla 6 se observa que del 100% de los trabajadores, el 20% (13) consideraron como desfavorable el control de la gestión administrativa, 66% (43) percibieron como regular el

control de la gestión administrativa, por otro lado el 14% (9) de los encuestados consideraron como excelente el control de la gestión administrativa. En conclusión, 45% (29) de los trabajadores encuestados consideraron como regular el control de la gestión administrativa, así mismo el clima organizacional

4.2 Contrastación de hipótesis

H₀: La gestión administrativa no se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2019.

H₁: La gestión administrativa se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2019.

Tabla 7: Correlación Rho de Spearman de la hipótesis general

Descriptivos	Símbolo	Valor
Correlación	Rho	0,64
Significancia bilateral	p – valor	0,000
Significancia estadística	Alfa	0,05
Nivel de confianza	1 – alfa	0,95
Número de encuestados	N	65

Nota: Elaboración propia

La correlación entre las variables gestión administrativa y clima organizacional fue de 0.64 lo que indicó una relación directa. Por otro lado se ha contrastado la hipótesis de la investigación en la comparación estadística entre los valores Alfa=0,05 y p-valor=0,000 donde este último es menor al valor de alfa, llegándose a comprobar que la gestión administrativa se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura – 2019.

Hipótesis específica 01

H₀: La planificación no se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura – 2019.

H₁: La planificación se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura – 2019.

Tabla 8: Correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 1

Descriptivos	Símbolo	Valor
Correlación	Rho	0,53
Significancia bilateral	p – valor	0,000
Significancia estadística	Alfa	0,05
Nivel de confianza	1 – alfa	0,95
Número de encuestados	N	65

Nota: Elaboración propia

La correlación entre la dimensión planificación y la variable clima organizacional fue de 0.53 lo que indicó una relación directa. Por otro lado se ha contrastado la hipótesis de la investigación en la comparación estadística entre los valores alfa=0,05 y p-valor=0,000 donde este último es menor al valor de alfa, llegándose a comprobar que la planificación se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura – 2019.

Hipótesis específica 02

H₀: La organización no se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura – 2019.

H₁: La organización se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura – 2019.

Tabla 9: Correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 2

Descriptivos	Símbolo	Valor
Correlación	Rho	0,35
Significancia bilateral	p – valor	0,005
Significancia estadística	Alfa	0,05
Nivel de confianza	1 – alfa	0,95
Número de encuestados	N	65

Nota: Elaboración propia

La correlación entre la dimensión organización y la variable clima organizacional fue de 0.35 lo que indicó una relación directa. Por otro lado se ha contrastado la hipótesis de la investigación en la comparación estadística entre los valores $\alpha=0,05$ y $p\text{-valor}=0,005$ donde este último es menor al valor de alfa, llegándose a comprobar que la organización se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura – 2019.

Hipótesis específica 03

H_0 : La dirección no se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura – 2019.

H_1 : La dirección se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura – 2019.

Tabla 10: Correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 3

Descriptivos	Símbolo	Valor
Correlación	Rho	0,35
Significancia bilateral	p – valor	0,005
Significancia estadística	Alfa	0,05
Nivel de confianza	1 – alfa	0,95
Número de encuestados	N	65

Nota: Elaboración propia

La correlación entre la dimensión dirección y la variable clima organizacional fue de 0,35 lo que indicó una relación directa. Por otro lado se ha contrastado la hipótesis de la investigación en la comparación estadística entre los valores $\alpha=0,05$ y $p\text{-valor}=0,005$ donde este último es menor al valor de alfa, llegándose a comprobar que la dirección se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura – 2019.

Hipótesis específica 04

H_0 : El control no se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2019.

H₁: El control se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2019.

Tabla 11: Correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 4

Descriptivos	Símbolo	Valor
Correlación	Rho	0,50
Significancia bilateral	p – valor	0,000
Significancia estadística	Alfa	0,05
Nivel de confianza	1 – alfa	0,95
Número de encuestados	N	65

Nota: Elaboración propia

La correlación entre la dimensión control y la variable clima organizacional fue de 0,50 lo que indicó una relación directa. Por otro lado se ha contrastado la hipótesis de la investigación en la comparación estadística entre los valores alfa=0,05 y p-valor=0,000 donde este último es menor al valor de alfa, llegándose a comprobar que el control se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2019.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

En el trabajo de campo se ha verificado, de manera precisa, el objetivo de la investigación planteado, cuyo propósito fue establecer la relación que existe entre gestión administrativa y clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2019. El resultado obtenido al contrastar la hipótesis general, mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman ($r = 0,64$) a un nivel de significancia alfa = 0,05, nos permitió evidenciar estadísticamente que la gestión administrativa se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2019.

En la investigación se estableció que el 43% (27) de los trabajadores consideraron una gestión administrativa regular, así mismo los trabajadores percibieron un regular clima organizacional, este porcentaje de trabajadores que no consideraron favorable ni desfavorable la gestión administrativa, se ha debido a que no perciben el trabajo realizado por los miembros de la organización, por ende ellos no se sienten involucrados en las metas establecidas por la institución y no sienten la necesidad de utilizar todos los recursos disponibles que les ofrece la institución educativa en sus labores de trabajo. Por otra parte al percibir un regular clima organizacional esto se ha debido a que, en el ambiente interno de la institución educativa no hay una buena comunicación entre el director y los trabajadores, y si hay comunicación los trabajadores no respetan los acuerdos y eso ha

ocasionado los conflictos internos, así mismo la falta de incentivos, la pésima remuneración por parte del estado, y ellos al no sentirse muy valorados por la labor que realizan respondieron estar en un nivel intermedio con respecto a la variable clima organizacional. Estos resultados son concordantes con la investigación presentada por Pantevez (2016) quien realizó un estudio sobre los aportes de la comunicación interna en los procesos de la gestión administrativa, teniendo como resultado que el 60% de los colaboradores declaró que existe una buena comunicación interna y un 40% manifestó que existen debilidades en los procesos de la gestión administrativa, lo que perjudica los procesos administrativos de la empresa AUTOMUNDIAL. En tanto, en la investigación realizada por Vásquez (2018) estudio sobre la gestión directa administrativa y el clima organizacional docente de la Institución Educativa N° 2022 Sinchi Roca UGEL 04. Comas – Lima, con los resultados se arribó la conclusión que la gestión administrativa del director, es un factor de significativa influencia en el clima organizacional del personal docente en la institución educativa.

Por otro parte, el primer objetivo específico consistió en establecer la relación que existe entre planificación y clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2019. Al contrastar la hipótesis específica 1, se observó que el valor de la prueba no paramétrica Rho de Spearman ($r = 0,53$) a un nivel de significancia $\alpha = 0,05$ nos permitió evidenciar estadísticamente que la planificación se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura – 2019.

En la investigación se estableció que el 33% (21) de los trabajadores percibieron una regular planificación de la gestión administrativa y eso se observa reflejado en un regular clima organizacional, es decir algunas veces los procedimientos en el desarrollo de las labores internar de la institución educativa no están bien establecidos. Debemos mencionar

que estos resultados son similares a los presentados por Armas (2014) investigo sobre el desarrollo de un modelo de gestión administrativa, en el estudio se determinó que el 32% de los microempresarios opinaron desconocer que existe la gestión administrativa. Otra postura diferente fue la investigación realizada por Cifuentes (2014) quien arribó a la conclusión que la gestión administrativa es una importante actividad que influencia en el desempeño de los trabajadores para que desarrollen sus funciones de manera eficiente y eficaz con miras al logro de los objetivos planteados estratégicamente.

De la misma manera, el objetivo específico 2 consistió en establecer la relación que existe entre organización y clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2019. Al contrastar la hipótesis específica 2, se observó que el valor de la prueba no paramétrica Rho de Spearman ($r = 0,35$) a un nivel de significancia $\alpha = 0,05$ nos permitió evidenciar estadísticamente que la organización se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura – 2019.

En la investigación se estableció que 34% (22) de los trabajadores percibieron como regular la organización de la Institución Educativa, así mismo percibieron un regular clima organizacional. Este resultado guarda relación con la investigación realizada por Cifuentes (2014) quien investigo sobre la gestión administrativa y clima organizacional del personal de la Institución Educativa Particular Marco Polo del Distrito de Villa María del Triunfo en el año 2014, arribó a la conclusión que la gestión administrativa es una actividad muy importante y dependen de forma directa de la capacidad que tengan las personas que lideran la gestión administrativa, estableciendo una directa relación con el estado emocional de los trabajadores.

Por otro lado, el objetivo específico 3 consistió en establecer la relación que existe entre dirección y clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura – 2019. Al contrastar la hipótesis específica 3, se observó que el valor de la prueba no paramétrica Rho de Spearman ($r = 0,35$) a un nivel de significancia $\alpha = 0,05$ nos permitió evidenciar estadísticamente que la dirección se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura – 2019.

En la investigación se estableció que el 46% (29) de los trabajadores encuestados percibieron una regular dirección de la gestión administrativa, así mismo sintieron un regular clima organizacional, este resultado guarda relación con la investigación realizada por Cifuentes (2014) quien investigó sobre la gestión administrativa y clima organizacional, llegando a la conclusión que existe una relación directa con el estado motivacional de los trabajadores, reflejándose en el clima organizacional.

Por otro lado, el objetivo específico 4 consistió en establecer la relación existente entre control y clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura – 2019. En el contraste de la hipótesis específica 4, se observó que el valor de la prueba no paramétrica Rho de Spearman ($r = 0,50$) a un nivel de significancia $\alpha = 0,05$ nos permitió evidenciar estadísticamente que el control se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2019.

En la investigación se estableció que el 45% (29) de los trabajadores encuestados percibieron un regular control de la gestión administrativa, así mismo sintieron un regular clima organizacional; este resultado guarda relación con la investigación presentada por Vásquez (2018) quien evaluó la gestión administrativa y el clima organizacional en una Institución Educativa de la ciudad de Lima, una de las dimensiones más resaltante fue el

desempeño de los trabajadores con respecto al liderazgo tomado de parte del director del plantel y que permitió la contrastación de las variables resultando que la gestión administrativa del director es un factor que influye significativamente en el clima Organizacional del personal docente de la institución educativa.



CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Se estableció la relación directa (Rho de Spearman de $r = 0,64$) y significativa ($p_valor = 0,000$) de la gestión administrativa y el clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura – 2019. Con resultados que demuestran que existe gestión administrativa inadecuada, que conlleva a un clima organizacional similar.

Se estableció la relación directa (Rho de Spearman de $r = 0,53$) y significativa ($p_valor = 0,000$) de la planificación y el clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura – 2019.

Se estableció la relación directa (Rho de Spearman de $r = 0,35$) y significativa ($p_valor = 0,005$) de la organización y el clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2019.

Se estableció la relación directa (Rho de Spearman de $r = 0,35$) y significativa ($p_valor = 0,005$) de la dirección y el clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura – 2019.

Se estableció la relación directa (Rho de Spearman de $r = 0,50$) y significativa ($p_valor = 0,000$) del control y el clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura – 2019.

6.2 Recomendaciones

Se recomienda a todos los trabajadores, que para la mejora de la situación encontrada, se tenga en cuenta el establecimiento consensuado de los objetivos estratégicos, propuestos en un clima organizacional favorable, teniendo en cuenta no solo las debilidades sino también la visión de la institución. Los directivos serán los líderes de los procesos de gestión.

Se recomienda a los trabajadores participar en la actualización permanente de los documentos de gestión, partiendo del diagnóstico real que implica el reconocimiento de las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades que presenta la población de la comunidad educativa, la fijación de metas y líneas de acción para plasmarlos en los documentos de Gestión, llámese Proyecto Educativo Institucional, Proyecto Curricular Institucional, Plan Anual de Trabajo y otros insumos relacionados a la planificación. Se recomienda a los directivos, establecer y socializar los cargos, funciones y normas que han de seguir todas las personas que se encuentren laborando en la institución educativa, una mejor organización que considere la disposición y coordinación adecuada de todos los recursos disponibles, humanos, materiales y económicos.

Se recomienda a los directivos, fomentar un ambiente interno agradable, buscar la motivación de los miembros de la institución para que en forma colegiada elaboren y ejecuten planes mostrando comunicación asertiva y motivación, que permitan la buena realización de las actividades asignadas y alcanzar las metas de la organización educativa. Se recomienda a todo el personal, revisar los procesos y controlar su accionar por medio de la constante evaluación del cumplimiento de lo planteado, de ser necesario para intervenir de una forma asertiva, para mejorar y alcanzar las metas y los objetivos institucionales planteados, en bien de los estudiantes y comunidad educativa en general.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Baldeón, M. (2016). *Gestión administrativa y clima organizacional en instituciones educativas públicas de nivel secundaria de la Red N° 07, de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03, Lima, 2015*. Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8146/Balde%C3%B3n_FMP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bonilla, K. (2011). *Gestión administrativa basada de los procesos gerenciales*. Maestría, Universidad Centroamericana de administración , San José de Costa Rica, San José de Costa Rica.
- Cifuentes, A. (2014). *Cifuentes, A. "Gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de la Institución Educativa Particular Marco Polo del Distrito de Villa María del Triunfo en el año 2014"* . Villa María del Trinfo.
- Finch, J. y. (2010). *Administración, México: Pearson Educación*.
- Llata, G. (2017). *La Gestión Administrativa en el Clima Organizacional De La Institución Educativa "JAVIER HERAUD" N°3039 de San Martin de Porres, UGEL 02 RÍMAC-DRELM, 2014-2015*. Maestría, Universidad José Carlos Mariátegui, Lima, San Martin de Porras. Recuperado el 12 de Enero de 2019, de http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/ujcm/250/Gregoria_Tesis_Maestria_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

7.2 Fuentes bibliográficas

- Álvarez, J. (2008). *Gerencia administrativa y educación ambiental en el marco del desarrollo sostenible*. Venezuela.
- Arias, E. (2010). *"Procedimiento para el análisis de gestión administrativa"*. Venezuela: Anzoátegui.
- Armas, R. (2014). *Desarrollo de un modelo de gestión administrativo para MIPYMES florícolas comunitarias*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Chaparro, D., & Vega, L. (2007). *El Clima Organizacional y la Reforma Académica 2003*. Querétaro: CONASEP.

- Chiavenato, I. (2006). *Comportamiento Organizacional. La Dinámica del éxito en las organizaciones*. Mc Graw Hill. Interamericana.
- Freeman R., Stoner J; Gilbert D. (2009). *Administración* (6ta ed.). México: Pearson educación
- Guillén, C. &. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones*. Madrid, España.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010) *Metodología de la Investigación*. 5ta Edición. México, México D.F.: Editorial McGraw Hill
- Hurtado, D. (2008). *Principios de administración* (Primera ed.). Medellín, Colombia: ITM.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1978). *“Motivation and organizational climate”*. Boston: Division of .
- Martini, A. (2009). *Participación y calidad educativa*. Santiago de Chile: Expansiva.
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia: el IMOCC, unos métodos de análisis para su intervención*. Bogotá, Colombia: Universidad del Rosario.
- Ponce, A.. (2012). Definición de control. En A. P. Martínez, *Gestión Empresarial* (pág. 240). Mexico: INTERAMERICANA EDITORES, S.A DE C.V.
- Sagredo, F. (2013). *Propuesta de instrumento para el estudio del clima organizacional*. Maestría, Universidad de San Luis (UDLAP), Mexico D.f.
- Stoner, F. y. (2012). Definición de control. En A. p. Martínez, *Gestión Empresarial* (pág. 240). Mexico: INTERAMERICANA EDITORES S.A.DE C.V
- Vásquez, A. (2018). *Evaluación de la gestión directiva administrativa y clima organizacional docente de la Institución Educativa N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018*. Lima, Comas.
- Vera, C. (2018). *Gestión administrativa y comunicación organizacional en la Institución Educativa “República de Cuba” N° 2040, Comas, 2018*. Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Comas.

7.3 Fuentes hemerográficas

- MINEDU. (2011). *Gestión Administrativa*. Lima, Perú: Normas de gestión para los procesos educativos.
- Pantevez, L. (2016). *Aporte de la comunicación interna a los procesos de gestión Administrativa que se interponen en la efectividad del servicio al cliente en Automundial*. Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Bogotá-Colombia.

UNESCO. (2008). *Manual de Gestión para Funcionarios de Instituciones Administrativas*. Recuperado el 12 de Enero de 2019, de <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf>

7.4 Fuentes electrónicas

Calvo, S. (2014). *Estrategia de gestión educativa para fortalecer el clima organizacional de la comunidad de docentes y administrativos, del Colegio Instituto Bogotá de Ciudad Berna* Universidad Libre. Recuperado el 08 de Enero de 2019, de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8627/ESTRATEGIA%20DE%20GESTION%20EDUCATIVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

MINEDU. (2014). *Marco del Buen desempeño directivo. Directivos construyendo escuela*. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf

Pérez, M. (2017). *Gestión Administrativa y Clima Institucional según el personal del Área de Gestión Administrativa UGEL 07 Lima 2014*. Lima. Recuperado el 04 de Enero de 2019, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/15542/P%C3%A9rez_PMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS



CUESTIONARIO PARA MEDIR LAS VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL

Instrucciones:

A continuación encontrará una lista de ítems, señale tu respuesta marcando con una X en uno de los casilleros que se ubica en la columna de la derecha, utilizando los siguientes criterios:

	5	4	3	2	1					
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca					
N°	ÍTEM					ESCALA				
						5	4	3	2	1
V1 Dimensión 1: PLANIFICACIÓN										
01	Sabe si se planifica los procedimientos administrativos que tiene la Institución									
02	La planificación involucra la participación de todos los trabajadores									
V1 Dimensión 2: ORGANIZACIÓN										
03	Considera que cumple con las tareas encargadas									
04	Cumple con los acuerdos que se establecen en la Institución									
V1 Dimensión 3: DIRECCIÓN										
05	Crees que es importante la selección del personal									
06	Se encuentra motivado en la labor que desempeña									
V1 Dimensión 4: CONTROL										
07	Los recursos que le brinda la institución son los adecuados para el desarrollo de su desempeño									
08	Usted obtiene buenos resultados en su trabajo									
V2 Dimensión 1: ESTRUCTURA										
09	La misión y visión están de acuerdo a los objetivos que persigue la institución									
10	Está de acuerdo con la percepción de las políticas dentro de la institución									
V2 Dimensión 2: RECOMPENSA										
11	Percibe incentivos como: bono, reconocimiento, resoluciones, diplomas y/o constancias									
12	La remuneración que percibe es justa									
V2 Dimensión 3: RELACIONES										
13	La comunicación entre compañeros de trabajo es permanente									
14	El trato que se da entre colegas y/o compañeros es el adecuado									
V2 Dimensión 4: IDENTIDAD										
15	En la institución y en el área donde se desempeña tiene sentimiento de pertenencia									
16	Usted se considera un personal valorado por su desempeño									

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

**VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL**

Tabla 12. Validez de contenido del cuestionario de gestión administrativa y clima organizacional

INSTRUMENTO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL						
INDICADORES	CRITERIOS	JUECES			TOTAL	Proporción de Concordancia (P)
		A	B	C		
1. Claridad	Los ítems esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.	0.99	0.95	0.99	2.93	0.98
2. Coherencia	Hay coherencia entre las variables e indicadores.	0.95	0.95	0.95	2.85	0.95
3. Consistencia	Los ítems están basados en aspectos teóricos científicos sobre el tema de estudio	0.96	1	0.98	2.94	0.98
4. Intencionalidad	Los ítems son adecuados para valorar los indicadores que se pretenden medir.	0.97	1	0.99	2.96	0.99
5. Objetivo	Está expresado en conductas observables	0.92	1	0.97	2.89	0.96
6. Organización	Existe una organización lógica en la redacción de los ítems	0.86	1	0.95	2.81	0.93
7. Suficiencia	Los ítems son sufrientes para la medición de los indicadores en estudio	0.80	0.95	0.98	2.73	0.91
8. Viabilidad	La estrategia responde al propósito de la investigación	0.99	1	0.95	2.94	0.98
TOTAL		0.93	0.98	0.97	P =	0.96

En el instrumento de gestión administrativa y clima organizacional, los 03 Jueces Expertos calificaron al instrumento como Excelente; al comparar el valor obtenido en la validación $p=0.96$ con el valor de la prueba $p=0.50$ se observa que el primero tiene un valor mayor, concluyendo que el instrumento va a medir la variable de la investigación con veracidad en los resultados esperados de este instrumento de medida.

Confiabilidad

Los resultados obtenidos de la prueba piloto sirvieron para determinar la confiabilidad del instrumento mediante la prueba estadística de alfa de Cronbach.

Es el método de confiabilidad más utilizado, se trata de un índice de consistencia interna que toma valores entre 0 y 1 y que sirve para comprobar si el instrumento que se está evaluando recopila información defectuosa y por lo tanto nos llevaría a conclusiones equivocadas. Mide la homogeneidad entre los ítems.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum v_i}{v_t} \right]$$

Donde:

α = Alfa de Cronbach

Σ = Sumatoria

k = Número de ítems

v_i = Varianza de cada ítem

v_t = Varianza total

Remplazando los valores obtenidos en el programa SPSS versión prueba se concluye que el instrumento presenta un alfa=0,90 cercana a uno, lo que indica una elevada fiabilidad, consistencia interna y homogeneidad en todos sus ítems.

ANÁLISIS DE DATOS: ESCALA DE ESTANINOS

Variable: Gestión Administrativa

Valores de la escala de estaninos:

X = Media : 31,08
S = Desviación estándar : 4,32
Min = mínimo : 19
Máx = máximo : 39

Ecuación para determinar los valores de a y b es:

$$a = X - 0,75 (S) \text{ reemplazamos, } a = 31,08 - 0,75 (4,32) = 28$$

$$b = X + 0,75 (S) \text{ reemplazando, } b = 31,08 + 0,75 (4,32) = 34$$

Se observa:

Desfavorable : min - a

Regular : a+1 - b

Excelente : b+1 - máx

Baremo:

<u>Preferencia</u>	<u>Intervalo</u>
Desfavorable	19 - 28
Regular	29 - 34
Excelente	35 - 39

Dimensión: Planificación

Valores de la escala de estaninos:

X = Media : 7,12

S = Desviación estándar : 1,76

Min = mínimo : 3

Máx = máximo : 10

Ecuación para determinar los valores de a y b es:

$a = X - 0,75 (S)$ reemplazamos, $a = 7,12 - 0,75 (1,76) = 6$

$b = X + 0,75 (S)$ reemplazando, $b = 7,12 + 0,75 (1,76) = 8$

Se observa:

Desfavorable : min - a

Regular : a+1 - b

Excelente : b+1 - máx

Baremo:

<u>Preferencia</u>	<u>Intervalo</u>
Desfavorable	3 - 6
Regular	7 - 8
Excelente	9 - 10

Dimensión: Organización

Valores de la escala de estaninos:

X = Media : 8,32

S = Desviación estándar : 1,50

Min = mínimo : 4

Máx = máximo : 10

Ecuación para determinar los valores de a y b es:

$a = X - 0,75 (S)$ reemplazamos, $a = 8,32 - 0,75 (1,50) = 7$

$b = X + 0,75 (S)$ reemplazando, $b = 8,32 + 0,75 (1,50) = 9$

Se observa:

Desfavorable : min – a

Regular : a+1 – b

Excelente : b+1 – máx

Baremo:

<u>Preferencia</u>	<u>Intervalo</u>
--------------------	------------------

Desfavorable	4- 7
--------------	------

Regular	8 - 9
---------	-------

Excelente	10 – más
-----------	----------

Dimensión: Dirección

Valores de la escala de estaninos:

X = Media : 8,35

S = Desviación estándar : 1,32

Min = mínimo : 4

Máx = máximo : 10

Ecuación para determinar los valores de a y b es:

$a = X - 0,75 (S)$ reemplazamos, $a = 8,35 - 0,75 (1,32) = 7$

$b = X + 0,75 (S)$ reemplazando, $b = 8,35 + 0,75 (1,32) = 9$

Se observa:

Desfavorable : min - a

Regular : a+1 - b

Excelente : b+1 - máx

Baremo:

<u>Preferencia</u>	<u>Intervalo</u>
Desfavorable	4 - 7
Regular	8 - 9
Excelente	10 - más

Dimensión: Control

Valores de la escala de estaninos:

X = Media : 7,29

S = Desviación estándar : 1,23

Min = mínimo : 4

Máx = máximo : 10

Ecuación para determinar los valores de a y b es:

$a = X - 0,75 (S)$ reemplazamos, $a = 7,29 - 0,75 (1,23) = 6$

$b = X + 0,75 (S)$ reemplazando, $b = 7,29 + 0,75 (1,23) = 8$

Se observa:

Desfavorable : min - a

Regular : a+1 - b

Excelente : b+1 - máx

Baremo:

<u>Preferencia</u>	<u>Intervalo</u>
Desfavorable	4 - 6
Regular	7 - 8
Excelente	9 - 10

Variable: Clima organizacional

Valores de la escala de estatinos:

X = Media : 26,46
S = Desviación estándar : 4,52
Min = mínimo : 15
Máx = máximo : 38

Ecuación para determinar los valores de a y b es:

$$a = X - 0,75 (S) \text{ reemplazamos, } a = 26,46 - 0,75 (4,52) = 23$$

$$b = X + 0,75 (S) \text{ reemplazando, } b = 26,46 + 0,75 (4,52) = 30$$

Se observa:

Desfavorable : min - a

Regular : a+1 - b

Excelente : b+1 - máx

Baremo:

<u>Preferencia</u>	<u>Intervalo</u>
Desfavorable	15 - 23
Regular	24 - 30
Excelente	31 - 38

TITULO: GESTION ADMINISTRATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CORONEL PEDRO PORTILLO SILVA, HUAURA - 2019					
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre gestión administrativa y clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2019?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Establecer la relación que existe entre gestión administrativa y clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2019</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La gestión administrativa se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2019</p>		<p>Población</p> <p>Estuvo conformado por 65 trabajadores de la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2019</p>	<p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Nivel:</p> <p>Relacional</p> <p>Tipo:</p> <p>Básica</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p>
<p>Problema específico</p> <p>¿Qué relación existe entre planificación y clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre organización y clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre dirección y clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre control y clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2019?</p>	<p>Objetivo específico</p> <p>Establecer la relación que existe entre planificación y clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2019</p> <p>Establecer la relación que existe entre organización y clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2019</p> <p>Establecer la relación que existe entre dirección y clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2019</p> <p>Establecer la relación que existe entre control y clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2019</p>	<p>Hipótesis específica</p> <p>La planificación se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2019</p> <p>La organización se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2019</p> <p>La dirección se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2019</p> <p>El control se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2019</p>	<p>Primera variable</p> <p>Gestión administrativa</p> <p>Segunda variable</p> <p>Clima organizacional</p>	<p>Muestra</p> <p>La muestra fue censal.</p>	

DR. CESAR MARCELINO MAZUELOS CARDOZA
ASESOR

DR. TIMOTEO SOLANO ARMAS
PRESIDENTE

DR. POLICARPO DIOMEDES MARQUEZ VALENCIA
SECRETARIO

DR. FELIX GIL CARO SOTO
VOCAL

