



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**Gestión administrativa y clima organizacional en una institución
educativa pública de la región Piura.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Sarango Herrera, Justino (orcid.org/0000-0001-9355-5109)

ASESOR:

Dr. Ruiz Pérez, Aurelio (orcid.org/0000-0001-7684-3475)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi querida madre Eladia Herrera Peña, por haberme formado como la persona que soy ahora, con valores éticos y morales. Por estar siempre a mi lado motivándome para ser cada día un mejor profesional.

A mis hermanos por su aprecio y consideración y admiración hacia mi persona. Son ellos mi motivación para mejorar día a día tanto como persona y como profesional.

Sarango, Justino

Agradecimiento

Agradezco a mi madre por estar conmigo en todo el camino y etapa de formación profesional.

A mis maestros por sus enseñanzas y haberme brindando todos sus conocimientos, en especial al asesor Dr. Aurelio Ruiz Pérez de la Universidad Cesar Vallejo.

Gracias a todas las personas que ayudaron directa e indirectamente en la realización de este proyecto de tesis.

Sarango Justino

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos.....	15
VI. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES.....	28
ANEXOS	37

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de la variable gestión administrativa.....	16
Tabla 3 Nivel de la variable clima organizacional.....	17
Tabla 4 Prueba de normalidad	18
Tabla 5 Prueba de relación entre las dimensiones del clima organizacional y la variable gestión administrativa	19
Tabla 6 Prueba de correlación de Spearman.....	20

Índice de figuras

Figura 1 Esquema de diseño de investigación.	12
Figura 2 Nivel de la variable gestión administrativa	16
Figura 3 Nivel de la variable clima organizacional.....	17

Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo general determinar el grado de la relación entre la gestión administrativa y clima organizacional en la institución educativa San Juan de la región Piura, definiendo tener por población y muestra de estudio un total de 32 docentes tanto nombrados como contratados, teniendo como instrumentos de recolección de información un cuestionario medido por una escala de Likert, teniendo por resultados que el nivel de gestión administrativa con un 59,4% tuvo un nivel medio, y analizando la variable clima organizacional con un 50% se presentó un nivel medio, indicando que en la realización de la prueba estadística de Rho de Spearman se observó que si existe una relación entre las dos variable de estudio, en la que se realizó una prueba de normalidad de Shapiro – Will, indicando que los datos no se comportan de manera oportuna o normal, decidiendo emplear una prueba no probabilística, siendo la más idónea la prueba de Spearman. Concluyendo, que sí existe una relación positiva y alta entre las variables, porque se tuvo un puntaje de significancia del 0,002 debido que se obtuvo un puntaje inferior del 0,05, y por tener un coeficiente de Rho de Spearman de 0,716.

Palabras clave: Clima organizacional, condiciones laborales, gestión administrativa.

Abstract

The general objective of this research was to determine the degree of the relationship between administrative management and the organizational climate in the San Juan educational institution in the Piura region, defining as a population and study sample a total of 32 teachers, both appointed and contracted. having as information collection instruments a questionnaire measured by a Likert scale, having as results that the level of administrative management with 59.4% had a medium level, and analyzing the organizational climate variable with 50% a level was presented. medium, indicating that in performing the Spearman's Rho statistical test it was shown that there is a relationship between the two study variables, in which a Shapiro - Will normality test was performed, indicating that the data do not behave in a timely or normal manner, deciding to use a non-probabilistic test, the most suitable being the Spearman test. Concluding that there is a positive and high relationship between the variables, because there was a significance score of 0.002 due to the fact that a lower score of 0.05 was obtained, and for having a Spearman's Rho coefficient of 0.716.

Keywords: Organizational climate, working conditions, administrative management.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión administrativa es una herramienta estratégica que permite planificar las actividades de una organización, facilitando la distribución de manera oportuna de los recursos, organización del talento humano, y porque ayuda a controlar los resultados, para poder cumplir con las metas programadas, para contar con un ambiente adecuado que permita al colaborador tener un ambiente de trabajo asertivo, mejore la comunicación entre compañeros y jefes.

Evaluando la situación problemática, en Cuba según Bidopia (2021) indica que una institución educativa no cuenta con un oportuno ambiente organizacional, porque no poseen una comunicación asertiva entre el jefe y colaborador, evitando las coordinaciones del desarrollo adecuado de las actividades, limitando el cumplimiento de las metas programadas.

Pacheco, et al. (2018) explica que Colombia presenta problemas internos sobre la gestión administrativa como es el caso de la ausencia de un plan de trabajo que sea alineado a las metas institucionales, débiles coordinaciones con los colaboradores de la institución, reducida práctica del trabajo en equipo lo que retrasa el cumplimiento las tareas educativas asignadas en el tiempo programado.

En Chile según Riffo (2019) en las diversas instituciones educativas se observa carencia de habilidades administrativas en los directivos, sobre todo porque no cuentan con las capacidades de gestión del talento humano, direccionamiento y planificación de las actividades que impide un trabajo coordinado, percibiendo un desempeño deficiente.

En México, Becerra (2022) explica que una de las principales deficiencias en las instituciones educativas es la inadecuada administración de los recursos, señalando que esto se debe a la falta de conocimientos, capacidades del personal directivo para una oportuna gestión administrativa, además precisa como debilidades la ausencia de trabajo en equipo, manifestando que esto puede llegar ocasionar un alto nivel de descontrol, y división de trabajo, produciendo un estancamiento institucional.

Evaluando la realidad problemática que posee las instituciones educativas en el Perú, según Fernández (2021) señala que se posee una mala gestión administrativa, porque no cuentan con un oportuno control del proceso educativo, desde la definición de actividades hasta el control de los resultados, percibiendo que muchos de los responsables no cuentan con los conocimientos y capacidades necesarias; asimismo, se percibe la ausencia de la atención a las necesidades prioritarias las que generan interrupciones en la continuidad del desarrollo oportuno de las actividades consideradas en la institución.

También, en la ciudad de Cajamarca se observa ser repercutido por la problemática observada, de acuerdo a la autora Aguirre (2022), reafirma que una de las dificultades que presenta las instituciones de la zona, es la ausencia de la delegación de funciones, lo que ocasiona un alto nivel de sobrecarga laboral y con ello un ambiente laboral tenso, más aún cuando se percibe la ausencia limitada comunicación entre jefe y docentes ocasionando un alto nivel de insatisfacción laboral por parte del equipo de trabajo, porque dificulta el entendimiento que evita contribuir a un adecuado clima organizacional.

En Arequipa, según Contreras (2019) manifiesta que entre los problemas presentados en las instituciones educativas, es el bajo nivel de clima organizacional esto se debe porque en la plana docente no cuenta con las habilidades interpersonales y capacidades necesarias que permitan el trabajo en equipo; asimismo, se refleja un débil compromiso con la institución y un alto nivel de desmotivación, porque muchos de los responsables no aplican estrategias específicas que permitan mantener un ambiente de trabajo adecuado y facilite el desarrollo de cada una de las tareas asignadas.

En las instituciones educativas, Chulucanas-Piura, según Távara (2021) señala que existen limitaciones presentadas por la coyuntura de la pandemia por covid-19 generando cambios que dificultaron el trabajo en equipo, percibiendo un alto nivel de desinterés por parte de las autoridades responsables, necesidad de mejorar la comunicación y lograr la integración entre el personal docente y administrativo, lo que ha generar un inadecuado clima organizacional, y con ello un alto nivel de insatisfacción por parte de los colaboradores.

La institución educativa donde se ha realizado la investigación educativa San Juan Bautista de Sondorillo, provincia de Huancabamba, perteneciente a la UGEL Huancabamba y dirección regional de Piura. En la misma que se apreció que existe la deficiencia en el nivel de clima laboral, entre las manifestaciones es que la organización no cuenta con el personal necesario esto genera una sobrecarga laboral. Esto se debe, porque tuvo por causas. debido que el personal docente suplanta las funciones en muchas ocasiones de la parte administrativa; asimismo, se percibe un débil trabajo en equipo que impide mejorar el nivel de comunicación, y coordinaciones. Además, esto se debe porque no cuenta con una gestión eficiente en la parte administrativa sobre todo la asignación adecuada de las tareas, distribución oportuna de los recursos, y control de las actividades. Esto genere por consecuencias el incumplimiento de las metas establecidas en la institución.

Sobre esta base se formuló el problema de investigación así, ¿Qué grado de relación existe entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la institución educativa San Juan Bautista de Sondorillo de la región Piura? De la misma manera, la investigación realizada se justificó por el aporte teórico porque se considerará diversas posiciones de autores que ayudarán a sustentar la conceptualización de cada una de las variables tanto de gestión administrativa y clima organizacional, así como por los resultados obtenidos en la investigación. Según el aspecto metodológico de las investigaciones relevante por haber diseñado, validado y aplicado los instrumentos para el adecuado recojo de datos.

El objetivo general es, determinar el grado de la relación entre la gestión administrativa y clima organizacional en la institución educativa San Juan de la región Piura, y se tuvo como objetivos específicos: Identificar las características de la gestión administrativa en la institución educativa determinada para realizar la investigación; identificar las características del clima organizacional a nivel de la misma institución, Definir la relación entre la gestión administrativa y las dimensiones clima organizacional en la institución educativa San Juan de la región Piura. Las hipótesis fueron: Hi: Existe un alto grado de relación entre la gestión administrativa y clima organizacional en la institución educativa San Juan Bautista de Sondorillo de la región Piura.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo estará compuesta por el análisis de diversos estudios que ayudaron a fundamentar las variables de estudio considerando en los diversos ámbitos de la investigación tanto internacional, nacional y local, como se detalla a continuación:

En Colombia Gómez (2020) realizó una investigación sobre el clima organizacional frente a la eficiencia de la gestión del recurso humano, trabajando con una población de 20 trabajadores de las diversas áreas de trabajo institucional; se llegó a concluir que, existe una baja relación entre confianza directiva y docentes, asimismo, el desempeño regular para la conformación de equipos de trabajo, teniendo una alta carga laboral y parcialidad en la vulnerabilidad del tiempo.

En Ecuador, Tutivén (2018) elaboró una investigación en relación a la gestión administrativa y el clima organizacional participando una población de 1 050 estudiantes; se concluyó que, existe una incidencia positiva baja entre la gestión administrativa y el clima organizacional porque en la prueba de correlación de Pearson tuvo un 0,233. Por ello, es relevante identificar a los equipos de trabajo y a la población estudiantil, porque ellos son el pilar y la razón de ser de la institución.

En Puno, Copaja (2019) al realizar una investigación sobre la gestión administrativa y el clima organizacional en una institución educativa de educación secundaria, considerando una población de estudio conformado por 20 trabajadores de las distintas áreas. Se concluyó que, existe relación significativa y alta entre la gestión administrativa y el clima organizacional, al haber obtenido un coeficiente de 0.710, por lo tanto, la asociación o dependencia entre las variables fue significativa.

En el Callao, de acuerdo al autor Peña (2019) tuvo como objetivo general realizar un análisis sobre la relación de gestión administrativa con el clima organizacional en los docentes de una institución educativa del Callao, la población se conformó por 60 profesores; el tipo de análisis utilizado fue descriptivo-cuantitativo, de diseño no experimental. El resultado dio a conocer que existe una excelente gestión administrativa en la institución educativa con un 70%, seguido

del 25% que opina que es buena y solo un 5% afirma que es regular. Se concluye que, existe relación (significancia 0.00) entre gestión administrativa con clima organizacional en una institución educativa, debido a que por medio del Chi cuadrado fue de 9,286 superior al teórico 5,991, afirmándose la asociación o dependencia entre las variables es significativa.

En Chiclayo, Castro y Espinoza (2019) planteó como objetivo el análisis de la del clima laboral en una organización bajo la escala CL-SPC, la población se conformó por 20 colaboradores; el tipo de análisis utilizado fue descriptivo-cuantitativo, de diseño no experimental. El resultado dio a conocer que el 74% de colaboradores cuentan con regulares oportunidades para progresar en la organización, seguido de un 18% que tienen pocas oportunidades y solo un 8% afirman que si pueden progresar en la organización. Se concluye que, existen deficiencias en lo que respecta a la autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación y condiciones laborales, generando que exista un clima laboral bajo o inadecuado, por lo tanto, es necesario acciones pertinentes para aumentar este factor tan importante para la productividad diaria del trabajador.

A nivel local, en Piura Arguello (2019) planteó como objetivo el análisis de la relación de gestión administrativa con el clima organizacional en los docentes de una institución educativa, la población se conformó por 20 profesores; el tipo de análisis utilizado fue descriptivo-cuantitativo, de diseño no experimental. El resultado dio a conocer que la dimensión de dirección fue regular en un 5%, seguido de eficiente con 95%, por lo tanto, existe una pertinente gestión administrativa en la institución. Se concluye que, existe relación (significancia 0.00) entre gestión administrativa con clima organizacional en una institución educativa, debido a que el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0.738, por lo tanto, la asociación o dependencia entre las variables es significativa.

En Piura Gonzáles (2018) planteó como objetivo la determinación de la relación de gestión del talento humano con el clima organizacional, la población se conformó por 50 colaboradores; el tipo de análisis utilizado fue descriptivo-cuantitativo, de diseño no experimental. El resultado dio a conocer que la dimensión de procesos para integrar personas que engloba al clima organizacional es adecuada con 28%, seguido de un 45% que señalan que es regular, mientras que

un 27% afirman que es bajo. Se concluye que, no existe relación (significancia 0.432) entre gestión del talento humano con clima organizacional en una organización, asimismo, el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0.114, por lo tanto, no hay asociación o dependencia entre las variables.

En Piura Quinde (2020) planteó como objetivo el análisis de la relación de clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de un establecimiento de salud, la población se conformó por 117 colaboradores; el tipo de análisis utilizado fue descriptivo- cuantitativo, de diseño no experimental. El resultado dio a conocer que el clima organizacional fue regular con un 70% seguido de un 14.5% que afirman que es alto, mientras que el 7.3% afirman que es inadecuado o no saludable. Se concluye que, un clima organizacional adecuado se mide por medio de indicadores de gestión que permitan monitorear las actividades y tareas del personal en general, a fin de proponer mejoras y retroalimentaciones constantes.

En la presente investigación se consideró la teoría de la administración de Stoner y Freeman citado por Arguello (2019) donde sostienen que la planificación involucra a que los directores puedan planificar con anterioridad sus propósitos, objetivos y las actividades que se quieran alcanzar, la planificación se encuentra asociada siempre y cuando se tenga un objetivo claro, teniendo en referencia hacia donde quiere llegar la entidad educativa, cuáles son las propuestas que desarrollan, objetivos que quieran lograr. Para que se desarrolle todo lo expresado es importante emplear metodologías que faciliten una planificación que se encuentre alineado a los requerimientos de la entidad, señalando como dimensiones la planificación, organización, dirección y control (Naved, Sanchez, & Dela, 2022).

En referencia a la gestión administrativa, según Becerra (2022) precisa que es de mucha relevancia ya que esta da conformidad a las entidades a utilizar todos sus recursos en donde su objetivo primordial es alcanzar los fines y metas establecidas desarrollando eficientemente el proceso de la administración. Conforme, lo indica Chávez (2020) sostiene que para que el progreso del proceso administrativo se realice con eficiencia es necesario emplear una administración practica en donde las capacidades del administrador sean evaluadas conforme a la formación de eficacia en sus metas.

También, según Becerra (2022) afirma que una gestión administrativa puede originar una administración de calidad, aquellos involucrados en el cargo deben desarrollar sus funciones con eficiencia, para que se puede desarrollar de manera óptima se debe centrar en un control, una planificación y encontrarse bien organizado, manejar correctamente su financiamiento económico que se permita tomar decisiones en provecho de la entidad en donde se desenvuelve laboralmente. Del mismo modo, el objetivo de la gestión es principalmente brindar apoyo en las planificaciones y los controles de las acciones educativas como también colaborar con la toma de decisiones administrativas para un óptimo direccionamiento sea de forma financiera y comercial de la entidad educativa (Rachidi, Dadi, & IMerimi, 2021).

Otros autores considerados se encuentran a Saavedra & Delgado (2020) manifiesta que la gestión administrativa en la educación se refiere al conjunto de acciones en donde se diseña y se conserva un ambiente en donde desarrollándose de manera agrupada las personas alcanzan de manera eficiente metas específicas. Se refiere a un proceso en específico en donde se desarrollan acciones de planificación, organización, ejecución y control, para ejecutar y alcanzar las metas definidas con la utilidad de las personas y otros medios (Laís & Luning, 2022).

Según Pacheco et al. (2018) afirma que la gestión administrativa es el conjunto de acciones en donde se dirige de manera adecuada los recursos tanto de materia prima, tiempo y talento humanos, con el objetivo de alcanzar las metas y objetivos de una organización educativa. También, se interpreta como el proceso planificado y coordinado de manera continua de los recursos humanos, materiales, financieras y de tiempo para avalar el desempeño de las metas de la entidad (Chamilco, Pacheco, & Peñaranda, 2021).

La administración se considera como el mecanismo más relevante para el desarrollo y la competitividad de cualquier entidad, para esto según Fernández (2021) señala que la administración es irrefutable porque presenta diversas ventajas como lo son: Por medio de sus métodos y procesos se permite la mayor rapidez, efectividad y reducción en el centro de labores con los constantes ahorros de tiempo y costo; conforme a lo antes mencionado, transgrede en la productividad,

eficiencia, calidad y competitividad de las diversas entidades; permite el alcance de rendimientos altos y la solvencia en el mercado (Patnaik, Munjal, Varma, & Sinha, 2022).

Las cualidades de la gestión administrativa en el sistema educativo es todo el proceso que modula las actividades pedagógicas dadas por el Ministerio de Educación, Unidades de Gestión Educativa Local e Instituciones educativas, conforme a las capacidades que la Ley les adjudica, respetando sus independencias conforme a sus entornos de jurisdicción. Es resumida y flexible, debido a que colabora a la claridad de los procesos y procedimientos de las labores y permite que el sistema educativo se acomode a los diversos requerimientos de aprendizaje y acciones sociales de los educandos (Ministerio de Educación 2005).

Según Fernández (2021) la administración abarca un conjunto de etapas en donde el previo conocimiento es importante para ejecutar los métodos, principios, técnicas y los enfoques de la gestión. La dimensión de Planeación está referida a la consecución de los procedimientos y la dirección hacia dónde va la organización. De la misma manera, para Flores (2020) la planeación establece la descripción de los objetivos institucionales, la determinación de las tácticas para alcanzarla y el desenvolvimiento de las acciones para asociar y coordinar las actividades de trabajo, indicando que la planificación estratégica, manifiesta es el principal atributo de un proyecto direccionado a diseñar u optimizar una organización, que permite fortalecer el desarrollo adecuado de las actividades para el cumplimiento de los objetivos (Patnaik, Munjal, & Varma, 2022).

Planificación táctica o funcional, para Flores (2020) refiere que este tipo de planificación abarca los procedimientos que se diseñan en cada uno de los departamentos de la organización con el objetivo de alcanzar dicho plan estratégico.

Planificación Operativa, por medio lo que indica Flores (2020) manifiesta que esta planificación se crea conforme a los planes tácticos, y también se desarrollan en los niveles operativos.

Dimensión de organización, según Flores (2020) manifiesta que esta dimensión facilita que el desempeño de la organización se desarrolle de manera

sencilla y que las actividades sean fluidos para todos aquellos quienes laboren en ella, por medio de esta fase se definen los departamentos funcionales, las estructuras, procedimientos sistemas y niveles para alcanzar las metas institucionales, como también los sistemas y acciones para desempeñar el trabajo. Para los autores Maican & Lixandriou (2016) sostienen que la organización es la función administrativa en donde se dispone y estructura el trabajo para alcanzar las metas institucionales. Se refiere a un proceso de mucha relevancia mediante el cual los gerentes crean una estructuración organizativa. Esta estructura organizativa se refiere a la determinación formal del puesto de labores dentro de una entidad, en donde cuya representación visual se le denomina como organigrama. En el momento en donde los directivos de una organización realizan el diseño o la modificación de cuya estructura, se encuentran poniendo en desarrollo el diseño organizacional (Andrade, Estevao, & Iriarte, 2021).

Dimensión de dirección, por medio de lo que indica Wang & Liu (2022) manifiesta que en el instante de dirigir se desarrolla automáticamente la administración. En referencia a este proceso administrativo, diversos autores importantes lo conceptualizan también como liderar, guiar, ejecutar o como parte de la implementación. Se toma en consideración que esta dimensión es el punto principal de la administración, debido a que se desarrolla todas las acciones que permita que todo lo demás se desenvuelva de manera eficiente (Hosen, Nazim, & Hossain, 2022).

Dimensión de control, según Hernández & Darío (2021) esta dimensión valora todo lo realizado en la planeación, organización, integración y dirección. Para todos aquellos autores, el control se le considera como la etapa más importante en la administración, debido ayuda a monitorear el adecuado desarrollo de las funciones del talento humano de una organizacional y una dirección óptima, el directivo no se encontrará en la capacidad de diagnosticar la situación presente de una entidad si este no desarrolla una herramienta que le permita la verificación y el informe para disponer si las acciones se encuentran acorde con los objetivos (Patnaik & Munjal, 2022).

En referencia a la variable clima organizacional, se precisa el estudio de la teoría XY de Douglas McGregor, en donde manifiesta que la teoría "X" toma en

cuenta a los individuos que son dirigidos y controlados, siendo en el caso también en donde se encuentren amenazados con algún tipo de castigo, con la finalidad de que se permita el alcance de los objetivos establecidos por las entidades, la incentivación y la supervisión se transforman en dos requisitos fundamentales dentro de la organización. Por otra parte, la teoría “Y” se fundamenta en que los individuos manifiestan lo mejor de ellos mismos para lograr y ser los mejores. Se concluye que, si en el caso que las entidades desarrollen las condiciones y entornos óptimos, es entonces que los colaboradores se sentirán comprometidos con la organización y esto se manifestará en provecho para ambas partes involucradas (Fortbild & Gesundh, 2022).

Para Daza et al. (2021) manifiesta que el clima organizacional es el recurso interno y el entorno de una entidad. Aspectos como la tecnología, las políticas, entre otros, se desarrollan como una influencia en los comportamientos de los colaboradores, el desempeño y la productividad de una entidad.

Según Govea & Zuñiga (2020) indica que el clima organizacional se refiere a un fenómeno en lo cual realiza la medición entre los aspectos de la entidad y las directrices motivacionales que se traducen en actitudes que generan efectos sobre la entidad.

Conforme a Aguirre (2022) afirmaron que el clima organizacional es la capacidad interna en donde el entorno le preside a una organización, en donde se encuentra abastecida por la asociación entre los aspectos internos y externos a la organización, desarrollándose estos como los recursos que tienen una influencia relevante en los resultados de los colaboradores que pertenecen a una organización, considerando que es un recurso fundamental, en donde un buen entorno en las entidades educativas permitirá originar una productividad más óptima en el contexto educativo y de beneficio para la entidad.

Según Huang & Chang (2022) el clima organizacional se manifiesta como la perspectiva que tiene el trabajador ante el contexto donde se desenvuelve en la organización, teniendo en consideración elementos como lo es el desarrollo personal, compromiso, trato de los superiores, la comunicación y las condiciones de trabajo. Se concluye que, el clima organizacional, es por esto que las

organizaciones tienen la responsabilidad de brindar un ambiente laboral óptimo para que de esta manera los trabajadores puedan manifestar mejores resultados.

El autor consideró el cuestionario llamado CL-SPC, es un mecanismo valorado por una escala de Likert, para la medición de la variable clima Laboral que permite conocer la perspectiva del colaborador en función a su entorno laboral y en relación a factores involucrados como elementos potenciales de autorrealización, involucramiento con las acciones establecidas, supervisión que se recibe, ingreso a la información asociada con sus labores en coordinación con su entorno laboral y los requisitos laborales que ayuden a realizar sus actividades de manera óptima. Los cinco aspectos que se desarrollaron en relación al análisis estadístico y cualitativo fueron los siguientes:

Autorrealización: Se precisa como la apreciación que manifiesta el colaborador en función a las probabilidades que el entorno organizacional sea de beneficio para el desempeño personal y profesional, sostenida hacia las acciones y con una percepción en el futuro (Sato & Nagel, 2022).

Involucramiento laboral: Se refiere a la manera de identificar por parte de los colaboradores hacia los valores institucionales y la responsabilidad para con el desempeño de la organización (Bellani, 2020).

Supervisión: Se refiere a las evaluaciones acerca de la funcionalidad y la significancia de los directivos y líderes en las acciones de supervisión desarrolladas dentro de las actividades de trabajo, conforme se manifiesten relaciones de colaboración y dirección para las actividades que se encuentran involucradas en su desenvolvimiento diario (Kang & Liang, 2020).

Comunicación: Se refiere que esta dimensión es la perspectiva del nivel de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de los argumentos relativos y relevantes hacia el desempeño interno de la organización como en relación de las atenciones hacia los usuarios y/o clientes de la organización (Noble & Manalastas, 2022).

III. METODOLOGÍA

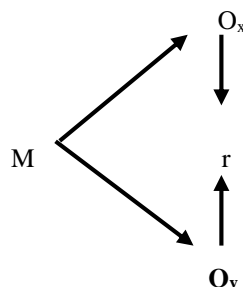
3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue básica, porque el estudio se centró en que se obtenga información por medio de los instrumentos para lograr conocer el comportamiento de las variables; según el enfoque fue cuantitativo porque mediante la investigación se analizaron datos numéricos para medir las variables, de igual manera, el nivel de la investigación será de nivel correlacional porque se busca evaluar a las dos variables de estudio con el propósito de poder estudiar según el grado de correlación existente entre las variables (Hernández y Mendoza, 2018).

El diseño de investigación el estudio fue no experimental de corte transversal, dado que en el análisis de las variables de investigación no se les afectó ninguna manipulación y los datos fueron recolectados en una sola vez (Arispe, 2020).

Figura 1

Esquema de diseño de investigación.



M: muestra

O₁: Observación de la variable gestión administrativa.

O₂: Observación de la variable clima organizacional.

r: Relación de las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión administrativa

Definición conceptual: Según Ruiz (2022) refiere que la administración abarca un conjunto de actividades, que permite planificar las actividades, organizar

los recursos, dirigir el personal, y controlar cada uno de los resultados, para ejecutar los métodos, principios, técnicas y los enfoques de la gestión.

Definición operacional: La variable esta medida por medio de un cuestionario formulado por 40 preguntas.

Variable 2: Clima organizacional

Definición conceptual: Aldaz & Alvarado (2022) manifiesta que el clima organizacional se manifiesta como la perspectiva que tiene el trabajador ante el contexto donde se desenvuelve en la organización, teniendo en consideración elementos como lo es el desarrollo personal, compromiso, trato de los superiores, la comunicación y las condiciones de trabajo.

Definición operacional: La variable esta medida por medio de un cuestionario formulado por 50 preguntas.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población de estudio, estuvo conformada por 32 docentes de una institución educativa de la región Piura, 2022. La población de estudio estuvo conformada por todos los docentes del nivel primarios de la de la Institución educativa, Piura, considerando por criterios de inclusión; todos los docentes nombrados y contratados debido que ellos conocen la situación problemática de la institución, y se excluyó a todos los docentes del nivel secundario de la misma institución.

La muestra, fue representada por la misma que la población, siendo un total de 32 docentes del nivel primario. Para la investigación se considera un muestreo no probabilístico intencional ello porque la muestra seleccionada estuvo acorde a la decisión del investigador y por ser de requerimiento para el estudio. La unidad de Análisis, son todos los docentes de una institución educativa de la región Piura, 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica, según indica Hernández y Duana (2020), son los procedimientos y actividades que ejecuta un investigador para que obtengan datos relevantes para el estudio y se pueda cumplir con los objetivos de investigación, la técnica que se

empleó fue la encuesta. Los instrumentos se enfatizan que es el medio que permite al investigador recolectar de manera oportunamente los datos (Hernández y Duana; 2020). El instrumento fue el cuestionario

La validez de los instrumentos fue desarrollo por una evaluación de juicio de expertos. La confiabilidad, fue medido a través del alfa de Cronbach, se consideran datos confiables de los instrumentos cuando la puntuación es mayor a 0.75 (Kövesdi & Kollár, 2022), es importante resaltar que

3.5. Procedimientos

Para el recojo de la información a nivel de campo, se establecieron un conjunto de pasos que ayudó a recoger oportunamente la información necesaria para responder a los objetivos de estudio; de la misma manera, se diseñó un instrumento en la que se detallaron los ítems que permitieron recoger los datos requeridos para medir las variables de estudio; luego estos instrumentos pasaron por un proceso de validación, posteriormente se solicitó el permiso a una institución educativa para aplicarlos; por último se aplicó los instrumentos y a los datos recolectados se les realizó un análisis de confiabilidad lo que ayudó a que se determine si la información recolectada presenta consistencia interna y si determina confiabilidad.

Para el tratamiento de la información, se utilizó como herramienta soporte el software estadístico que ayudó a determinar la existencia de una relación entre las dos variables de estudio tanto entre el gestión administrativa y clima organizacional, en la que se aplicó diversas pruebas de correlación de acuerdo a su normalidad de sus datos. En referencia a la ejecución y desarrollo de la investigación, se presentó una solicitud de presentación y permisión para realizar el estudio en la presente institución educativa, coordinar con el directos con la finalidad de poder obtener el consentimiento para la aplicación de los instrumentos, lo cual quedó evidenciado en los anexos de la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de los datos que fueron obtenidos, se tomó como base la utilización de un software de apoyo que es el SPSS versión 25 que ayudó a ordenar la información y con ellos agrupar los datos por dimensiones y variables, para la

generación de tablas y figuras. Luego de que se hayan aplicado los instrumentos, se realizó una serie de tablas y figuras que permitió su análisis de la información para interpretar la situación actual, empleando la estadística descriptiva y la estadística inferencial para probar la hipótesis de estudio.

3.7. Aspectos éticos

Respecto a los aspectos éticos que se consideraron de acuerdo a lo establecido por el CONCYTEC. Aspecto de beneficencia: consiste que en el desenvolvimiento de la investigación se pretende realizar el bien y no afectar a la sociedad. El principio ético de no maleficencia consiste en que no se afecte a ninguno de los involucrados en el proyecto. Principio de Justicia: consiste en respetar los derechos de la persona y en aceptar su participación voluntaria. Principio de autonomía: consiste en señalar que los argumentos que fueron utilizados en el estudio son de autonomía propia del investigador y los que fueron considerados de otros autores estuvieron citados bajo las normas APA.

VI. RESULTADOS

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de la gestión administrativa en la institución educativa determinada para realizar la investigación

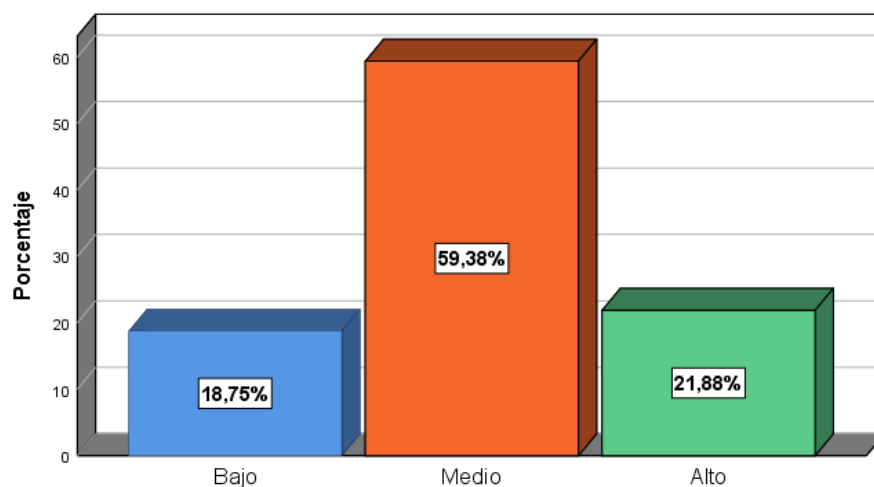
Tabla 1

Nivel de la variable gestión administrativa

Nivel	Cantidad	%
Bajo	6	18,8
Medio	19	59,4
Alto	7	21,9
Total	32	100,0

Figura 2

Nivel de la variable gestión administrativa



Se tuvo que con un 59,4% presentó un nivel medio en el clima institucional, seguido de un nivel alto representado con un 21,9%, y por último presentó un nivel bajo con un 18.8%; esto se interpreta, que la institución educativa no cuenta con un adecuado modelo que permita una oportuna gestión documentaria, que ayude en las coordinaciones internas y facilitar la distribución oportuna de los recursos.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel del clima organizacional a nivel de la misma institución

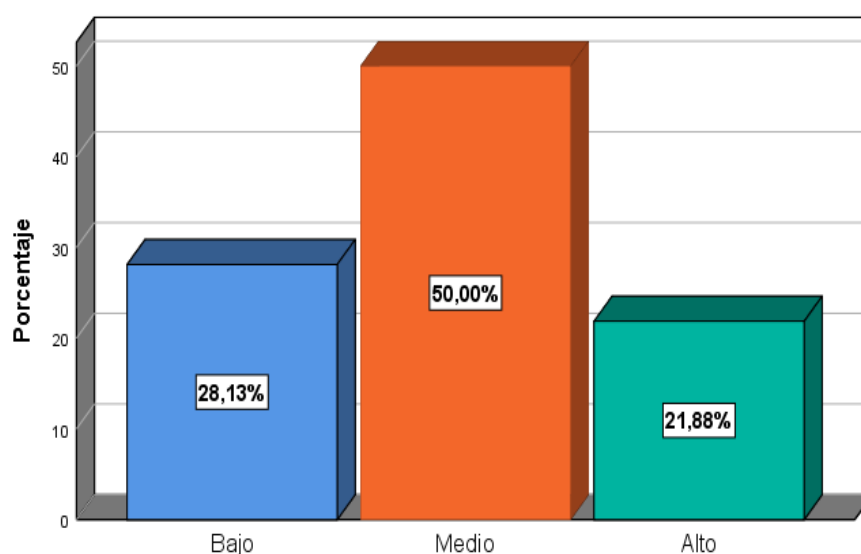
Tabla 2

Nivel de la variable clima organizacional

Nivel	Cantidad	%
Bajo	9	28,1
Medio	16	50,0
Alto	7	21,9
Total	32	100,0

Figura 3

Nivel de la variable clima organizacional



Se obtuvo un nivel medio representado con un 50%, con un 28,1% un nivel bajo, y seguido con un 21,0% se presentó un nivel alto; esto se interpreta, que la presente institución no cuenta con las condiciones adecuadas para laboral, porque se percibe la ausencia de comunicación y se percibe un alto nivel de conflictos entre sus colaboradores.

Análisis inferencial

Para poder dar respuesta a los objetivos propuestos se realizó un análisis estadístico, como primer paso se elaboró una prueba de normalidad para conocer el comportamiento de los datos, como se muestra a continuación:

Tabla 3

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
D1_V1	,884	32	,025
D2_V1	,887	32	,028
D3_V1	,889	32	,031
D4_V1	,837	32	,004
V1	,760	32	,000
V2_D1	,805	32	,001
V2_D2	,940	32	,004
V2_D3	,911	32	,037
V2_D4	,911	32	,001
V2_D5	,923	32	,027
V2	,797	32	,001

Se obtuvo que los datos no se comportan de manera oportuna o normal, decidiendo emplear una prueba no probabilística, siendo la más idónea la prueba de Spearman.

Objetivo específico 3: Definir la relación entre la gestión administrativa y las dimensiones clima organizacional en la institución educativa San Juan de la región Piura.

Tabla 4

Prueba de relación entre las dimensiones del clima organizacional y la variable gestión administrativa

Rho de Spearman	Dimensiones	Ítems	Gestión administrativa
Dimensiones de la variable Clima institucional	Autorrealización	Coeficiente	0,625**
		Sig.	0,001
		N	32
	Involucramiento laboral	Coeficiente	0,710**
		Sig.	0,002
		N	32
	Supervisión	Coeficiente	0,778**
		Sig.	0,000
		N	32
	Comunicación	Coeficiente	0,710**
		Sig.	0,000
		N	32
Condiciones laborales	Coeficiente	0,710**	
	Sig.	0,000	

De los resultados que se logran obtener de la aplicación de la prueba de Rho de Spearman se puede afirmar que analizando la relación existente entre la primera dimensión porque tuvieron los puntajes superiores al 0,05.

Objetivo general: Determinar el grado de la relación entre la gestión administrativa y clima organizacional en la institución educativa San Juan de la región Piura.

Del mismo modo, respondiendo el objetivo general se podrá validar la hipótesis propuesta como se detalla a continuación:

Hi: Existe un alto grado de relación entre la gestión administrativa y clima organizacional en la institución educativa San Juan Bautista de Sondorillo de la región Piura.

Ho: No existe un alto grado de relación entre la gestión administrativa y clima organizacional en la institución educativa San Juan Bautista de Sondorillo de la región Piura

Tabla 5

Prueba de correlación de Spearman

		Correlaciones		
			V1. Gestión administrativa	V2. Clima institucional
Rho de Spearman	V1. Gestión administrativa	Coeficiente	1.000	0.716*
		Sig.	.	0.002
	V2. Clima institucional	Coeficiente	0.716*	1,000
		Sig.	0.002	.
		N	32	32

El puntaje de significancia, determina la relación de las variables y el puntaje de correlación determina el tipo de relación que existe entre las variables de estudio. De los resultados obtenidos de la tabla 6, se observó que, si existe una relación altamente significativa entre la gestión administrativa y clima organizacional en la institución educativa San Juan Bautista de Sondorillo de la región Piura, porque se tuvo un puntaje de significancia del 0,002 debido que se obtuvo un puntaje inferior del 0.05, y por tener un coeficiente de Rho de Spearman de 0.716.

V. DISCUSIÓN

Se determinó que en los resultados de la prueba de correlación de la tabla 6, que, si existe un grado de la relación altamente significativa entre la gestión administrativa y clima organizacional en la institución educativa San Juan de la región Piura, porque se tuvo un puntaje de significancia del 0,002 debido que se obtuvo un puntaje inferior del 0,05, y por tener un coeficiente de Rho de Spearman de 0,716.

De las investigaciones analizadas se estuvo de acuerdo con los aportes dados por Copaja (2019) indicando que existe relación significativa y alta entre la gestión administrativa y el clima organizacional, al haber obtenido un coeficiente de 0.710, por lo tanto, la asociación o dependencia entre las variables fue significativa, estando de acuerdo con los aportes dados por el autor, y por tener el mismo tipo de relación que en el estudio.

Se difiere con el autor Tutivén (2018) porque hace referencia que si existe una incidencia positiva baja entre la gestión administrativa y el clima organizacional porque en la prueba de correlación de Pearson tuvo un 0,233, estando en desacuerdo con el presente autor porque hace manifiesta otro tipo de relación y porque no empleó la misma prueba de correlación que la del presente estudio. Además, no se concuerda con la forma en cómo estimó la relación entre las variables de estudio el autor Peña (2019), debido utilizó la prueba de correlación de Chi cuadrado fue de 9,286 superior al teórico 5,991, afirmándose la asociación o dependencia entre las variables es significativa.

En la presente investigación se consideró la teoría de la administración de Stoner y Freeman citado por Arguello (2019) donde sostienen que la planificación involucra a que los directores puedan planificar con anterioridad sus propósitos, objetivos y las actividades que se quieran alcanzar, la planificación se encuentra asociada siempre y cuando se tenga un objetivo claro, teniendo en referencia hacia dónde quiere llegar la entidad educativa, cuáles son las propuestas que desarrollan, objetivos que quieran lograr. Para que se desarrolle todo lo expresado es importante emplear metodologías que faciliten una planificación que se encuentre alineado a los requerimientos de la entidad, señalando como dimensiones la planificación, organización, dirección y control (Naved, Sanchez, & Dela, 2022).

En referencia a la gestión administrativa, según Becerra (2022) precisa que es de mucha relevancia ya que esta da conformidad a las entidades a utilizar todos sus recursos en donde su objetivo primordial es alcanzar los fines y metas establecidas desarrollando eficientemente el proceso de la administración. Conforme, lo indica Chávez (2020) sostiene que para que el progreso del proceso administrativo se realice con eficiencia es necesario emplear una administración practica en donde las capacidades del administrador sean evaluadas conforme a la formación de eficacia en sus metas.

También, según Becerra (2022) afirma que una gestión administrativa puede originar una administración de calidad, aquellos involucrados en el cargo deben desarrollar sus funciones con eficiencia, para que se puede desarrollar de manera óptima se debe centrar en un control, una planificación y encontrarse bien organizado, manejar correctamente su financiamiento económico que se permita tomar decisiones en provecho de la entidad en donde se desenvuelve laboralmente. Del mismo modo, el objetivo de la gestión es principalmente brindar apoyo en las planificaciones y los controles de las acciones educativas como también colaborar con la toma de decisiones administrativas para un óptimo direccionamiento sea de forma financiera y comercial de la entidad educativa (Rachidi, Dadi, & IMerimi, 2021).

Otros autores considerados se encuentran a Saavedra & Delgado (2020) manifiesta que la gestión administrativa en la educación se refiere al conjunto de acciones en donde se diseña y se conserva un ambiente en donde desarrollándose de manera agrupada las personas alcanzan de manera eficiente metas específicas. Se refiere a un proceso en específico en donde se desarrollan acciones de planificación, organización, ejecución y control, para ejecutar y alcanzar las metas definidas con la utilidad de las personas y otros medios (Laís & Luning, 2022).

Según Pacheco et al. (2018) afirma que la gestión administrativa es el conjunto de acciones en donde se dirige de manera adecuada los recursos tanto de materia prima, tiempo y talento humanos, con el objetivo de alcanzar las metas y objetivos de una organización educativa. También, se interpreta como el proceso planificado y coordinado de manera continua de los recursos humanos, materiales,

financieras y de tiempo para avalar el desempeño de las metas de la entidad (Chamilco, Pacheco, & Peñaranda, 2021).

La administración se considera como el mecanismo más relevante para el desarrollo y la competitividad de cualquier entidad, para esto según Fernández (2021) señala que la administración es irrefutable porque presenta diversas ventajas como lo son: Por medio de sus métodos y procesos se permite la mayor rapidez, efectividad y reducción en el centro de labores con los constantes ahorros de tiempo y costo; conforme a lo antes mencionado, transgrede en la productividad, eficiencia, calidad y competitividad de las diversas entidades; permite el alcance de rendimientos altos y la solvencia en el mercado (Patnaik, Munjal, Varma, & Sinha, 2022).

De los resultados obtenidos en a tabla 2 se identificó tener con un 59,4% un nivel medio de gestión administrativa en la institución educativa determinada para realizar la investigación, seguido de un nivel alto con un 21,9% y con un 19,8% un nivel bajo, porque la institución educativa no cuenta con un adecuado modelo que permita una oportuna gestión documentaria, que ayude en las coordinaciones internas y facilitar la distribución oportuna de los recursos.

De las investigaciones consideradas, no se cuerda con los hallazgos encontrado por Peña (2019) porque dio a conocer que existe una excelente gestión administrativa en la institución educativa con un 70%, seguido del 25% que opina que es buena y solo un 5% afirma que es regular, indicando que no se acepta por ser diferente al estudio como se mostró en la tabla 2.

Las cualidades de la gestión administrativa en el sistema educativo es todo el proceso que modula las actividades pedagógicas dadas por el Ministerio de Educación, Unidades de Gestión Educativa Local e Instituciones educativas, conforme a las capacidades que la Ley les adjudica, respetando sus independencias conforme a sus entornos de jurisdicción. Es resumida y flexible, debido a que colabora a la claridad de los procesos y procedimientos de las labores y permite que el sistema educativo se acomode a los diversos requerimientos de aprendizaje y acciones sociales de los educandos (Ministerio de Educación 2005).

Según Fernández (2021) la administración abarca un conjunto de etapas en donde el previo conocimiento es importante para ejecutar los métodos, principios, técnicas y los enfoques de la gestión. La dimensión de Planeación está referida a la consecución de los procedimientos y la dirección hacia dónde va la organización. De la misma manera, para Flores (2020) la planeación establece la descripción de los objetivos institucionales, la determinación de las tácticas para alcanzarla y el desenvolvimiento de las acciones para asociar y coordinar las actividades de trabajo, indicando que la planificación estratégica, manifiesta es el principal atributo de un proyecto direccionado a diseñar u optimizar una organización, que permite fortalecer el desarrollo adecuado de las actividades para el cumplimiento de los objetivos (Patnaik, Munjal, & Varma, 2022).

Planificación táctica o funcional, para Flores (2020) refiere que este tipo de planificación abarca los procedimientos que se diseñan en cada uno de los departamentos de la organización con el objetivo de alcanzar dicho plan estratégico.

Planificación Operativa, por medio lo que indica Flores (2020) manifiesta que esta planificación se crea conforme a los planes tácticos, y también se desarrollan en los niveles operativos.

Dimensión de organización, según Flores (2020) manifiesta que esta dimensión facilita que el desempeño de la organización se desarrolle de manera sencilla y que las actividades sean fluidos para todos aquellos quienes laboren en ella, por medio de esta fase se definen los departamentos funcionales, las estructuras, procedimientos sistemas y niveles para alcanzar las metas institucionales, como también los sistemas y acciones para desempeñar el trabajo. Para los autores Maican & Lixandriou (2016) sostienen que la organización es la función administrativa en donde se dispone y estructura el trabajo para alcanzar las metas institucionales. Se refiere a un proceso de mucha relevancia mediante el cual los gerentes crean una estructuración organizativa. Esta estructura organizativa se refiere a la determinación formal del puesto de labores dentro de una entidad, en donde cuya representación visual se le denomina como organigrama. En el momento en donde los directivos de una organización realizan el diseño o la

modificación de cuya estructura, se encuentran poniendo en desarrollo el diseño organizacional (Andrade, Estevao, & Iriarte, 2021).

Dimensión de dirección, por medio de lo que indica Wang & Liu (2022) manifiesta que en el instante de dirigir se desarrolla automáticamente la administración. En referencia a este proceso administrativo, diversos autores importantes lo conceptualizan también como liderar, guiar, ejecutar o como parte de la implementación. Se toma en consideración que esta dimensión es el punto principal de la administración, debido a que se desarrolla todas las acciones que permita que todo lo demás se desenvuelva de manera eficiente (Hosen, Nazim, & Hossain, 2022).

Dimensión de control, según Hernández & Darío (2021) esta dimensión valora todo lo realizado en la planeación, organización, integración y dirección. Para todos aquellos autores, el control se le considera como la etapa más importante en la administración, debido ayuda a monitorear el adecuado desarrollo de las funciones del talento humano de una organizacional y una dirección óptima, el directivo no se encontrará en la capacidad de diagnosticar la situación presente de una entidad si este no desarrolla una herramienta que le permita la verificación y el informe para disponer si las acciones se encuentran acorde con los objetivos (Patnaik & Munjal, 2022).

Se identificó, que en la tabla 3 se presentó un nivel medio clima organizacional en la institución educativa San Juan de la región Piura representado con un 50%, con un 28,1% un nivel bajo, y seguido con un 21,0% se presentó un nivel alto; esto se interpreta, que la presente institución no cuenta con las condiciones adecuadas para laboral, porque se percibe la ausencia de comunicación y se percibe un alto nivel de conflictos entre sus colaboradores.

Se definió en la tabla 5, si existe la relación entre la gestión administrativa y las dimensiones clima organizacional en la institución educativa San Juan de la región Piura, debido que al aplicar la prueba de Rho de Spearman se puede afirmar que analizando la relación existente entre la primera dimensión porque tuvieron los puntajes superiores al 0,05

En referencia a la variable clima organizacional, se precisa el estudio de la teoría XY de Douglas McGregor, en donde manifiesta que la teoría “X” toma en cuenta a los individuos que son dirigidos y controlados, siendo en el caso también en donde se encuentren amenazados con algún tipo de castigo, con la finalidad de que se permita el alcance de los objetivos establecidos por las entidades, la incentivación y la supervisión se transforman en dos requisitos fundamentales dentro de la organización. Por otra parte, la teoría “Y” se fundamenta en que los individuos manifiestan lo mejor de ellos mismos para lograr y ser los mejores. Se concluye que, si en el caso que las entidades desarrollen las condiciones y entornos óptimos, es entonces que los colaboradores se sentirán comprometidos con la organización y esto se manifestará en provecho para ambas partes involucradas (Fortbild & Gesundh, 2022).

Para Daza et al. (2021) manifiesta que el clima organizacional es el recurso interno y el entorno de una entidad. Aspectos como la tecnología, las políticas, entre otros, se desarrollan como una influencia en los comportamientos de los colaboradores, el desempeño y la productividad de una entidad.

Según Govea & Zuñiga (2020) indica que el clima organizacional se refiere a un fenómeno en lo cual realiza la medición entre los aspectos de la entidad y las directrices motivacionales que se traducen en actitudes que generan efectos sobre la entidad.

Conforme a Aguirre (2022) afirmaron que el clima organizacional es la capacidad interna en donde el entorno le preside a una organización, en donde se encuentra abastecida por la asociación entre los aspectos internos y externos a la organización, desarrollándose estos como los recursos que tienen una influencia relevante en los resultados de los colaboradores que pertenecen a una organización, considerando que es un recurso fundamental, en donde un buen entorno en las entidades educativas permitirá originar una productividad más óptima en el contexto educativo y de beneficio para la entidad.

VI. CONCLUSIONES

1. De los resultados obtenidos se concluyó que, si existe relación significativa entre la gestión administrativa y clima organizacional en la institución educativa San Juan de la región Piura, porque se tuvo un puntaje de significancia del 0,002 debido que se obtuvo un puntaje inferior del 0,05, y por tener un coeficiente de Rho de Spearman de 0,716.
2. Se identificó tener con un 59,4% un nivel medio de gestión administrativa en la institución educativa determinada para realizar la investigación, seguido de un nivel alto con un 21,9% y con un 19,8% un nivel bajo, porque la institución educativa no cuenta con un adecuado modelo que permita una oportuna gestión documentaria, que ayude en las coordinaciones internas y facilitar la distribución oportuna de los recursos.
3. Se logró obtener un nivel medio en la variable de clima organizacional en la institución educativa San Juan de la región Piura representado con un 50%, con un 28,1% un nivel bajo, y seguido con un 21,0% se presentó un nivel alto; esto se debe porque la presente institución no cuenta con las condiciones adecuadas para laborar percibiendo la ausencia de comunicación y un alto nivel de conflictos entre sus colaboradores.
4. Se definió que sí existe relación entre la gestión administrativa y las dimensiones clima organizacional en la institución educativa San Juan de la región Piura, debido que al aplicar la prueba de Rho de Spearman se puede afirmar que analizando la relación existente entre la primera dimensión porque tuvieron los puntajes superiores al 0,05.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al director de la presente institución educativa pública de la región Piura aplicar estrategias de integración que permita promover el trabajo en equipo y la participación activa entre la plana docente.
2. Se recomienda a la parte directiva implementar procesos de control para la parte administrativa en la presente institución educativa pública de la región Piura que permita facilitar el cumplimiento de las funciones en el tiempo establecido.
3. Se recomienda al responsable de la institución educativa fomentar capacitaciones informativas para que la plana docente reconozca la importancia que es contar con un clima organización para que permita el cumplimiento de las metas establecidas.
4. Se recomienda al personal del recurso humano proponer acciones motivadoras que permita incentivar a la plana docente al cumplimiento de sus tareas asignadas y sobre todo porque generar un mayor nivel de compromiso.

REFERENCIAS

- Aguirre, L. (2022). Clima institucional: una revisión bibliográfica. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 6(1).
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1578
- Aguirre, L. (2022). Clima institucional: una revisión bibliográfica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1280-1290.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1578
- Aldaz, A., y Alvarado, W. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Revista Multidisciplinar*, 6 (1).
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1588>
- Andrade, L., Estevao, A., y Iriarte, M. (2021). Teacher's perceptions, institutional challenges, and educational sustainability during Covid-19 in Ecuador. *Revista Heliyon*, 7. doi:<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08596>
- Arguello, M. (2019). *Gestión administrativa y clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018* [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41128>
- Arguello, M. (2019). *Gestión administrativa y clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018* [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41128>
- Arispe, C. (2020). *La investigación científica*. UIDE.
<https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>
- Becerra, M. (2022). Afectaciones en la gestión administrativa de las instituciones de educación superior por la covid-19. RIDE. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672022000100031&script=sci_arttext

- Bellani, D. (2020). The institutional and cultural framing of the educational stratification in fertility. A review of the role of labor market institutions and attitudinal orientations. *Research in Social Stratification and Mobility*, 66. doi:<https://doi.org/10.1016/j.rssm.2020.100482>
- Bidopia, Y. (2021). La comunicación organizacional como elemento dinamizador del clima organizacional. *University of Las Tunas*. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=4a946bed-f129-400e-b617-902d8dd693cd%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsdoj.b0254ec96202433fa18264a1f64b7726&db=edsdoj>
- Castañeda, L., Talborn, S., Dolores, A., y Minna, I. (2021). Aprendizaje conectado como práctica sistémica para procesos de desarrollo profesional docente: un estudio de caso basado en la combinación de estrategias didácticas complejas. *Revista Realía*, 26(1), 55 - 71. <https://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=2b3771c4-98d0-4274-b9d7-1ec4038b60f3%40sessionmgr4007>
- Castro, C., y Espinoza, M. (2019). *Análisis del clima laboral basado en el modelo CL-SPC*. [Tesis maestría, Universidad de Chiclayo]. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1808/1/TL_CastroUrdaniviaCassandra_EspinozaYerrenMilagros.pdf
- Chamilco, M., Pacheco, A., y Peñaranda, C. (2021). Materials and methods on digital enrollment system for educational institutions. *Materials Today: Proceedings*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.matpr.2021.04.213>
- Chavez, B. (2020). *Gestión administrativa y la implementación de recomendaciones de informes de control en el MTPE y unidades ejecutoras* [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45722/Chavez_%20ABL-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Chiavenato, I. (2014). *Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw-Hill Interamericana.
<https://www.marcialpons.es/libros/comportamiento-organizacional/9781456256616/>
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración* (Vol. V). México: McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Contreras. (2019). *Relacion entre el clima Organizacional y el estrés laboral en profesores de Instituciones Educativas, Arequipa 2018*. [Tesis maestría, Universidad Nacional de San Agustín].
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8783>
- Copaja, C. (2019). *Gestión administrativa y clima organizacional de la institución educativa privada Cramer de la UGEL PUNO*. [Tesis maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/12274>
- Daza, A., Beltrán, L., y Silva, W. (2021). Analysis of the organizational climate in the palm farming sector in the Colombian Caribbean region. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 29(1).
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-68052021000100065
- Fernandez, D. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19. *Economía & Negocios*, 3(1), 47-62. <https://doi.org/10.33326/27086062.2021.1.1041>
- Fernández, D. (2021). Personal de alto riesgo, que ocasionó descontrol, reorganización y división de trabajo por guardias, lo que, a su vez, trajo como consecuencia estancamiento de la información, interrupción y modificación. *Revista de la Escuela Profesional de ingeniería*, 3(1).
doi:<https://doi.org/10.33326/27086062.2021.1.1041>

- Flores, J. (2020). *La gestión administrativa y el desempeño laboral de la ferretería san pedrito de la ciudad de Riobamba* [Tesis maestría, Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7485/1/8.-TESIS%20JENIFFER%20FLORES%20-ING-COM.pdf>
- Fortbild, E., y Gesundh, Q. (2022). Mitigation of climate change in health care: A survey for the evaluation of providers' attitudes and knowledge, and their view on their organization's readiness for change. *Zeitschrift für Evidenz, Fortbildung und Qualität im Gesundheitswesen*, 173, 108-115. <https://doi.org/10.1016/j.zefq.2022.05.013>
- Gómez, M. (2020). *Evaluación del clima organizacional como factor relevante de la eficiencia en el talento humano de la Institución Educativa Nuestra Señora del Perpetuo Socorro en el municipio de San Carlos* [Tesis maestría, Universidad Cooperativa de Colombia]. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20562/1/2020_evaluaci%C3%B3n_clima_organizacional.pdf
- González, G. (2018). *Relación entre gestión del talento humano y compromiso organizacional de los trabajadores* [Tesis maestría, Universidad Nacional de Piura]. <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1517/ADM-GON-GAR-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Govea, K., y Zuñiga, D. (2020). The organizational climate as a factor in the job satisfaction. *Revista Investigación y Negocios*, 13(21). http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372020000100003
- Hernandez, E., y Darío, N. (2021). Unveiling educational patterns at a regional level in Colombia: data from elementary and public high school institutions. *Revista Heliyon*, 7. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08017>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Editorial Mc Graw Hill Education.

- Hernández, S., y Duana, D. (2020). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Hosen, M., Nazim, M., y Hossain, S. (2022). The impact of COVID-19 on tertiary educational institutions and students. *Revista Heliyon*, 8. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e08806>
- Huang, S., Hu, X., y Chang, Y. (2022). Investigation and analysis of university library organizational climate in China. *Revista Elsevier*, 48. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2022.102555>
- Kang, Y., y Liang, S. (2020). Labor contracts and parents' educational expectations for children: Income effect or expected effect? *Revista Children and Youth Services Review*, 118. <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2020.105427>
- Kövesdi, B., y Kollár, D. (2022). Reliability analysis-based investigation of the historical Széchenyi Chain Bridge deck system. *Results in Engineering*, 4. <https://doi.org/10.1016/j.rineng.2022.100555Get>
- Laís, M., y Luning, P. (2022). A roadmap for developing educational actions using food safety culture assessment – A case of an institutional food service. *Revista Elsevier*, 155. <https://doi.org/10.1016/j.foodres.2022.111064>
- Maican, C., y Lixandriou, R. (2016). A system architecture based on open source enterprise content management systems for supporting educational institutions. *International Journal of Information Management*, 36(2), 207-214. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2015.11.003>
- Naved, M., Sanchez, D., y Dela, A. P. (2022). Identifying the role of cloud computing technology in management of. *Revista Materials Today. Proceedings*, 51(8). <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S221478532107437X>

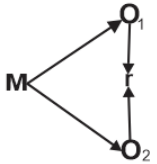
- Noble, L., y Manalastas, G. (2022). Does the structure of the medical consultation align with an educational model of clinical communication? A study of physicians' consultations from a postgraduate examination. *Revista Patient Education and Counseling*, 105(6), 1449-1456. <https://doi.org/10.1016/j.pec.2021.10.001>
- Pacheco, R., Robles, C., y Ospino, A. (2018). Análisis de la gestión administrativa en las instituciones. *Revista Información Tecnológica*, 29(5). <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n5/0718-0764-infotec-29-05-00259.pdf>
- Pacheco, R., Robles, C., y Ospino, A. (2018). Analysis of the administrative management in the educational institutions of the basic and middle levels in the rural areas of Santa Marta. *Revista Información Tecnológica*, 29(5). https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642018000500259
- Palma, S. (2004). *La motivación y el clima laboral en trabajadores de instituciones universitarias*. Manual Escala Clima Laboral, CL-SPC. Lima.
- Pastor, R. (2019). Población y muestra. *Pueblo Continente*, 30(1). <http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/view/1269>
- Patnaik, S., y Munjal, S. (2022). Extending the resource-based view through the lens of the institution-based view: A longitudinal case study of an Indian higher educational institution. *Journal of Business Research*, 147, 124-141. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.03.091>
- Patnaik, S., Munjal, S., y Varma, A. (2022). Extending the resource-based view through the lens of the institution-based view: A longitudinal case study of an Indian higher educational institution. *Journal of Business Research*, 147, 124-141. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.03.091>
- Patnaik, S., Munjal, S., Varma, A., y Sinha, S. (2022). Extending the resource-based view through the lens of the institution-based view: A longitudinal case study of an Indian higher educational institution. *Journal of Business Research*, 124-141. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.03.091>

- Peña, L. (2019). *La gestión administrativa y el clima organizacional en la institución educativa el Fundamento, La Perla 2019*. [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47966>
- Piscoya, A., y Montenegro, L. (2022). *Control interno para la efectiva gestión administrativa. Sede la central del Gobierno Regional, Lambayeque*. [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]. <https://revistaneque.org/index.php/revistaneque/article/view/75>
- Quinde, Y. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del establecimiento de salud I-4*. [Tesis maestría, Universidad Nacional de Piura]. <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2792/SPGSA-QUI-MOR-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rachidi, H., Dadi, S., y IMerimi, I. (2021). Focus on the predictive management of COVID-19 risk in educational institutions in Morocco. *Revista Materials Today: Proceedings*, 45(8), 7553-7558. <https://doi.org/10.1016/j.matpr.2021.02.364>
- Ramírez, R., Ruiz, C., y González, J. (2021). Clima organizacional en los gobiernos locales. *Ciencia Latina, Revista Multidisciplinar*, 5(1). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.321
- Riffo, R. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. *Revista Scientific*, 4, 153-172. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.9.153-172>
- Robbins, S., y Judge, D. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson. http://chamilo.cut.edu.mx:8080/chamilo/courses/PSICOLOGIAORGANIZACIONALORIENTE2019/document/Comportamiento_Organizacional_15edi-Robbins.pdf
- Ruiz, V. (2022). Liderazgo directivo y gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial UGEL 01 de Lima. *IGOVERNANZA*, 5(17). <https://www.igobernanza.org/index.php/IGOB/article/view/181>

- Saavedra, J., & Delgado, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Revista Disciplinaria*, 4(2).
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/176/219>
- Sánchez, M., y Mariño, S. (2021). *Implementación de un repositorio para apoyo a la gestión administrativa* [Tesis maestría, Universidad Nacional del Nordeste].
<https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=153fa30b-7eda-40fe-908c-216d0627a707%40redis>
- Satoh, K., y Nagel, M. (2022). Organizational roles and network effects on ideational influence in science-policy interface: Climate policy networks in Germany and Japan. *Revista Social Networks*.
<https://doi.org/10.1016/j.socnet.2022.01.014>
- Távora, A. (2021). *Clima institucional percibido por el personal docente, administrativo, de servicio y directivo de la I.E. Andrés Avelino Cáceres – Km 50 del distrito de Chulucanas, antes y durante el confinamiento - 2020* [Tesis maestría, Universidad de Piura].
<https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/5135>
- Tutivén, S. (2018). *La gestión educativa como factor asociado en la eficacia del clima organizacional en el Colegio Fiscal Compensatorio “31 de Octubre” del cantón Samborondón, provincia del Guayas*. [Tesis maestría, Universidad Andina Simón Bolívar].
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6376/1/T2717-MGE-Tutiven-La%20gestion.pdf>
- Wang, W., & Liu, J. (2022). Lessons of government centralization and credibility: A qualitative case-study of administrative change in Jiuzhaigou Nature Reserve, China. *Revista Elsevier*, 113.
<https://doi.org/10.1016/j.landusepol.2021.105907>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	Variables	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Gestión administrativa y clima organizacional en una institución educativa de la región Piura, 2022	<p>¿Qué relación existe entre gestión administrativa y clima organizacional en una institución educativa de la región Piura, 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Existe un elevado nivel de gestión administrativa?</p> <p>¿Existe un alto nivel de clima organizacional?</p> <p>¿Existe relación entre las dimensiones de gestión administrativa y clima organizacional?</p>	<p>H₁: Existe relación significativa entre gestión administrativa y clima organizacional en una institución educativa de la región Piura, 2022.</p> <p>H₀: No existe relación significativa entre gestión administrativa y clima organizacional en una institución educativa de la región Piura, 2022. .</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación entre gestión administrativa y clima organizacional en una institución educativa de la región Piura, 2022.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Gestión administrativa</p>	<p>Planificación</p> <p>Organización</p> <p>Dirección</p> <p>Control</p> <p>Autorrealización</p> <p>Involucramiento laboral</p> <p>Supervisión</p> <p>Comunicación</p> <p>Condiciones laborales</p>	<p>TIPO DE ESTUDIO:</p> <p>Básica No experimental</p> <p>MÉTODO:</p> <p>Inductivo deductivo</p> <p>DISEÑO:</p> <p>Descriptivo correlacional simple</p> <p>Esquema:</p>  <pre> graph TD M((M)) --> O1((O1)) M --> O2((O2)) O1 <--> r O2 </pre> <p>Donde:</p> <p>M = Muestra</p> <p>O1 = Variable 1: Gestión administrativa.</p> <p>O2 = Variable 2: Clima organizacional</p> <p>r = Relación entre las dos variables</p> <p>Población</p> <p>Docentes de una institución educativa de la región Piura, equivalente a 32 docentes.</p> <p>Muestra</p>
	<p>Hipótesis específicas</p> <p>H₁: Existe un nivel alto de gestión administrativa.</p> <p>H₂: Existe un clima organizacional adecuado.</p> <p>H₃: Si existe relación entre las dimensiones de la variable gestión administrativa y la variable clima organizacional.</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>a) Analizar el nivel de gestión administrativa en una institución educativa de la región Piura, 2022., b) Diagnosticar el clima organizacional en una institución educativa de la región Piura, 2022., c) Precisar la relación entre las dimensiones de gestión administrativa y la variable clima organizacional.</p>	<p>Variable 2:</p> <p>Clima organizacional</p>			

						<p>Muestra censal 32 docentes de una institución educativa de la región Piura, 2022.</p> <p>Muestreo: No aplica para muestras censales Técnicas e instrumentos Encuesta- Cuestionario</p> <p>Cuestionario para evaluar la gestión administrativa. Cuestionario para evaluar el clima organizacional.</p> <p>Técnicas de procesamiento y análisis de datos Elaboración de tablas y figuras, prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirov</p>
--	--	--	--	--	--	---

Tabla. Operacionalización de variable

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	Ítems	Instrumentos	Escala de medición
Variable: Gestión administrativa	Según Much (2014) refiere que la administración abarca un conjunto de etapas en donde el previo conocimiento es importante para ejecutar los métodos, principios, técnicas y los enfoques de la gestión.	La variable esta medida por medio de un cuestionario formulado por 40 preguntas con opciones en escala Likert con las siguientes alternativas Nunca(N) (1) Casi nunca (CN) (2) A veces (AV) (3) Casi Siempre (CS) (4) Siempre (S) (5)	Planificación	Planificación estratégica	1,2,3,4	Cuestionario	LIKERT
				Planificación táctica o funcional	5,6,7		
				Planificación operativa	8,9,10		
			Organización	Estructura organizacional	11,12,13,14		
				Manuales y funciones	15,16,17		
			Dirección	Delegación de autoridad	18,19,20,21		
				Responsabilidad	22,23,24,25		
				Liderazgo	26,27,28,29		
				Motivación	30,31,32,33		
				Comunicación	34,35,36		
Control	Medición de resultados	37,38					
	Retroalimentación	39,40					
Variable: Clima organizacional	Palma (2004) manifiesta que el clima organizacional se manifiesta como la perspectiva que tiene el trabajador ante el contexto donde se	La variable esta medida por medio de un cuestionario formulado por 50 preguntas con opciones en escala Likert con las siguientes	Autorrealización	Oportunidades de progreso	1,6,11,16	Cuestionario	LIKERT
				Capacitaciones de desarrollo	21,26,31,36,41,46		
			Involucramiento laboral	Equipo integrado de trabajo	2,7,12,17,22,27,32		
				Identificación institucional	37,42,47		
			Supervisión	Apoyo para la superación de obstáculos	3,8,13,18,23		
Reconocimiento al desempeño	28,33,38,42,48						

desenvuelve en la organización, teniendo en consideración elementos como lo es el desarrollo personal, compromiso, trato de los superiores, la comunicación y las condiciones de trabajo.	alternativas Nunca(N) (1) Casi nunca (CN) (2) A veces (AV) (3) Casi Siempre (CS) (4) Siempre (S).	Comunicación	Acceso a la información	4,9,14,19,24,29		
			Comunicación interna	34,39,44,49		
		Condiciones laborales	Tecnología empleada	5,10,15		
			Nivel de remuneración	20,25,30,35,		
			Trato justo	40,45,50		

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos



Cuestionario: Gestión administrativa

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Escala auto valorativa

Nunca(N) (1)

Casi nunca (CN) (2)

A veces (AV) (3)

Casi Siempre (CS) (4)

Siempre (S) (5)

N°	DIMENSIONES	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces si, algunas veces no.	La mayoría de las veces no	Nunca
DIMENSIÓN PLANIFICACIÓN						
	Planificación estratégica					
1	¿Se emplean las estrategias y procedimientos adecuados en la planificación de las actividades?					
2	¿Se toma en cuenta el FODA como herramienta para la planificación de actividades?					
3	¿Las actividades se planifican con la participación del personal docente y administrativo?					
4	¿Están definidos los objetivos, misión, visión en la institución?					
	Planificación táctica o funcional					
5	¿El director delega autoridad demostrando confianza hacia el personal?					
6	¿Los directivos brindan asesoramiento permanente al personal de la IEP?					
7	¿Las decisiones que toma el director son consideradas asertivas y pertinentes?					

	Planificación operativa					
8	¿Se respetan los derechos de los trabajadores de la I. E cuando se toman decisiones?					
9	¿Los trabajadores asumen tareas y obligaciones inherentes a sus funciones?					
10	¿El personal demuestra interés y responsabilidad por el trabajo que realiza?					
DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN						
	Estructura organizacional					
11	¿El personal tiene conocimiento que la institución cuenta con un organigrama funcional?					
12	¿Se organiza y se supervisa el buen uso de los recursos propios?					
13	¿Se organiza el mantenimiento de la infraestructura para el adecuado funcionamiento de la institución educativa?					
14	¿Las actividades que se realizan en la IEP son debidamente coordinadas?					
15	¿Se da cumplimiento al reglamento interno respecto a las funciones del personal?					
16	¿Los docentes asumen sus funciones con responsabilidad?					
17	¿Se establecen niveles de autoridad y responsabilidad dentro de la IEP?					
DIMENSIÓN DIRECCIÓN Y EJECUCIÓN						
	Delegación de autoridad					
18	¿Los docentes participan activamente en la elaboración de los instrumentos de gestión?					
19	¿Si tiene que tomar una decisión, considera que otra persona lo puede hacer por usted?					
20	Los docentes participan en la toma de decisiones en la institución?					
21	¿La ejecución de actividades y eventos se realizan con la participación de la comunidad educativa?.					
	Responsabilidad					
22	¿Las actividades se realizan respetando los cronogramas establecidos?.					
23	¿La institución educativa cuenta con los instrumentos de gestión actualizados?					

24	¿Se verifica la asistencia y permanencia del personal en la institución?					
25	¿Existe compromiso y responsabilidad en el cumplimiento de las actividades programadas?					
	Liderazgo					
26	¿El director actúa con justicia para sancionar una actividad desfavorable en la IEP?					
27	¿Busca alternativas para mantener las buenas relaciones personales?					
28	¿Se promueve círculos de trabajo entre los docentes de la IEP?					
29	¿Respeta las opiniones y decisiones de los profesores y /o administrativos de la institución?					
	Motivación					
30	¿Las actitudes favorables y creativas del personal las estimula a través de recompensas?					
31	¿Se brinda todas las facilidades para que el personal asista a las capacitaciones?					
32	¿Considera que el ambiente de trabajo es el propicio para realizar sus labores?					
33	¿El salario neto recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo?					
	Comunicación					
34	El director ¿Para comunicarse con el personal, lo hace por intermedio de otras personas?					
35	¿Existe comunicación entre mis compañeros de trabajo que permite el desarrollo de buenas relaciones interpersonales?					
36	¿La información que recibo es útil e importante para el desarrollo de mis actividades?					
DIMENSIÓN CONTROL						
	Medición de resultados					
37	¿Se administra los recursos en forma equitativa y con transparencia?					
38	¿Se han establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos?					
	Retroalimentación					
39	¿Se reprograman las actividades no ejecutadas o que necesiten mejorar?					

40	¿Se programan capacitaciones para mejorar el desempeño en temas que requieren ser reforzados?					
----	---	--	--	--	--	--



Anexo 3: Cuestionario: clima organizacional

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Escala auto valorativa

Nunca(N) (1)

Casi nunca (CN) (2)

A veces (AV) (3)

Casi Siempre (CS) (4)

Siempre (S) (5)

Ítem	D1.Autorrealización	1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la intuición					
2	El jefe se interesa por el éxito del empleado.					
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones de lograrlo.					
4	Se valora los altos niveles de desempeño.					
5	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
6	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
7	Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
8	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
10	Se reconocen los logros en el trabajo.					
D2.Involucramiento laboral						



11	Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
12	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
13	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
14	Los trabajadores están comprometidos con la organización					
15	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.					
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal					
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
18	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo personal.					
19	Hay clara definición de misión, visión y valores en la institución.					
20	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
D3.Supervisión						
21	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
22	En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
23	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
24	Se recibe la preparación necesaria para realizar del trabajo.					
25	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					



27	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
30	Existe un trato justo en la empresa.					
D4. Comunicación						
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
32	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
33	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
34	Existen suficientes canales de comunicación.					
35	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
36	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
37	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
38	El supervisor escucha los planteamientos que se le hace.					
39	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
40	Se conocen los avances en otras áreas de la organización					
D5. Condiciones laborales						
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					



42	Los objetivos de trabajo son retadores.					
43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad.					
44	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
45	Se cuenta la posibilidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
46	Existe buena administración de los recursos.					
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
48	Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
49	Se dispone de tecnología					
50	Son oportuna el ambiente de trabajo.					

VALIDACIONES DE EXPERTOS

VALIDADOR 1

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 05 de junio del 2022

Señor (a)

Mg. Irigoín Mendoza, Edelmina Luciana

Ciudad. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de magister en administración de la educación.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



Firma _____

Br. Sarango Herrera, Justino



**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

1.- Nombre del instrumento:

Gestión administrativa y clima organizacional en una institución educativa pública de la región Piura.

2.- Autor original:

Sarango Herrera, Justino

3.- Objetivo:

Recoger información y analizar la variable Gestión administrativa en una institución educativa pública de la región Piura.

4.- Estructura y aplicación:

El presente instrumento está estructurado en base a 40 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 32 docentes donde se desarrollará la investigación.

5.- Estructura detallada según ENFOQUE: CUANTITATIVO

En esta sección se presenta un cuadro donde se puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.



Título de la tesis: Gestión administrativa y clima organizacional en una institución educativa pública de la región Piura.

Variable (s) / Categoría	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<i>Gestión administrativa</i>	<i>1. Planificación</i>	<i>Planificación estratégica</i>	1,2,3,4
		Planificación táctica o funcional	5,6,7
		Planificación operativa	8,9,10
	<i>2. Organización</i>	Estructura organizacional	11,12,13,14
		Manuales y funciones	15,16,17
	<i>3. Dirección</i>	Delegación de autoridad	18,19,20,21
		Responsabilidad	22,23,24,25
		Liderazgo	26,27,28,29
		Motivación	30,31,32,33
		Comunicación	34,35,36
	<i>4. Control</i>	Medición de resultados	37,38
Retroalimentación		39,40	



**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

Nombre del instrumento:

Gestión administrativa y clima organizacional en una institución educativa pública de la región Piura.

1. Autor original:

Sarango Herrera, Justino

2. Objetivo:

Recoger información y analizar el clima organizacional

3. Estructura y aplicación:

El presente instrumento está estructurado en base a 48 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 32 docentes donde se desarrollará la investigación.

5.- Estructura detallada según ENFOQUE: CUANTITATIVO

En esta sección se presenta un cuadro donde se puede apreciar las variables, las dimensiones e indicadores que la integran.



Título de la tesis: Gestión administrativa y clima organizacional en una institución educativa pública de la región Piura.

Variable (s) / Categoría	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<i>Clima organizacional</i>	<i>Autorrealización</i>	<i>Oportunidades de progreso</i>	1,6,11,16
		<i>Capacitaciones de desarrollo</i>	21,26,31,36,41,46
	Involucramiento laboral	Equipo integrado de trabajo	2,7,12,17,22,27,32
		Identificación institucional	37,42,47
	Supervisión	Apoyo para la superación de obstáculos	3,8,13,18,23
		Reconocimiento al desempeño	28,33,38,42,48
	Comunicación	Acceso a la información	4,9,14,19,24,29
		Comunicación interna	34,39,44,49
	Condiciones laborales	Tecnología empleada	5,10,15
		Nivel de remuneración	20,25,30,35,
		Trato justo	40,45,50



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

PARA MEDIR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Autor: Sarango Herrera, Justino

Se agradece anticipadamente la colaboración de los docentes en una Institución pública de la región Piura.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ÍTEM:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			TOTAL EN DESACUERDO (1)	EN DESACUERDO (2)	INDIFERENTE (3)	DE ACUERDO (4)	TOTAL DE ACUERDO (5)
PLANIFICACIÓN	Planificación estratégica	1. ¿Se emplean las estrategias y procedimientos adecuados en la planificación de las actividades?					
		2. ¿Se toma en cuenta el FODA como herramienta para la planificación de actividades?					
		3. ¿Las actividades se planifican con la participación del personal docente y administrativo?					
		4. ¿Están definidos los objetivos, misión, visión en la institución?					
	Planificación táctica o funcional.	5. ¿El director delega autoridad demostrando confianza hacia el personal?					
		6. ¿Los directivos brindan asesoramiento permanente al personal de la IEP?					



		7. ¿Las decisiones que toma el director son consideradas asertivas y pertinentes?						
	Planificación operativa	8. ¿Se respetan los derechos de los trabajadores de la I. E cuando se toman decisiones?						
		9. ¿Los trabajadores asumen tareas y obligaciones inherentes a sus funciones?						
		10. ¿El personal demuestra interés y responsabilidad por el trabajo que realiza?						
ORGANIZACIÓN	Estructura organizacional	11. ¿El personal tiene conocimiento que la institución cuenta con un organigrama funcional?						
		12. ¿Se organiza y se supervisa el buen uso de los recursos propios?						
		13. ¿Se organiza el mantenimiento de la infraestructura para el adecuado funcionamiento de la institución educativa?						
		14. ¿Las actividades que se realizan en la IEP son debidamente coordinadas?						
		15. ¿Se da cumplimiento al reglamento interno respecto a las funciones del personal?						
		16. ¿Los docentes asumen sus						



		funciones con responsabilidad?						
		17. ¿Se establecen niveles de autoridad y responsabilidad dentro de la IEP?						
DIRECCIÓN	Delegación de autoridad	18. ¿Los docentes participan activamente en la elaboración de los instrumentos de gestión?						
		19. ¿Si tiene que tomar una decisión, considera que otra persona lo puede hacer por usted?						
		20. Los docentes participan en la toma de decisiones en la institución?						
		21. ¿La ejecución de actividades y eventos se realizan con la participación de la comunidad educativa?.						
	Responsabilidad	22. ¿Las actividades se realizan respetando los cronogramas establecidos?.						
		23. ¿La institución educativa cuenta con los instrumentos de gestión actualizados?						
		24. ¿Se verifica la asistencia y permanencia del personal en la institución?						
		25. ¿Existe compromiso y responsabilidad en el cumplimiento de						



	las actividades programadas?					
Liderazgo	26. ¿El director actúa con justicia para sancionar una actividad desfavorable en la IEP?					
	27. ¿Busca alternativas para mantener las buenas relaciones personales?					
	28. ¿Se promueve círculos de trabajo entre los docentes de la IEP?					
	29. ¿Respeto las opiniones y decisiones de los profesores y /o administrativos de la institución?					
Motivación	30. ¿Las actitudes favorables y creativas del personal las estimula a través de recompensas?					
	31. ¿Se brinda todas las facilidades para que el personal asista a las capacitaciones?					
	32. ¿Considera que el ambiente de trabajo es el propicio para realizar sus labores?					
	33. ¿El salario neto recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo?					
Comunicación	34. El director ¿Para comunicarse con el personal, lo hace por intermedio de otras personas?					



		35. ¿Existe comunicación entre mis compañeros de trabajo que permite el desarrollo de buenas relaciones interpersonales?					
		36. ¿La información que recibo es útil e importante para el desarrollo de mis actividades?					
CONTROL	Medición de resultados	37. ¿Se administra los recursos en forma equitativa y con transparencia?					
		38. ¿Se han establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos?					
	Retroalimentación	39. ¿Se reprograman las actividades no ejecutadas o que necesiten mejorar?					
		40. ¿Se programan capacitaciones para mejorar el desempeño en temas que requieren ser reforzados?					

- *Se considera el instrumento a utilizar.*

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
PARA MEDIR CLIMA ORGANIZACIONAL

Autor: Sarango Herrera, Justino

Se agradece anticipadamente la colaboración de los docentes en una Institución pública de la región Piura.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

DIMENSIONES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
D1. Autorrealización	1. Existen oportunidades de progresar en la intuición					
	2. El jefe se interesa por el éxito del empleado.					
	3. Se participa en definir los objetivos y las acciones de lograrlo.					
	4. Se valora los altos niveles de desempeño.					
	5. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
	6. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
	7. Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
	8. La empresa promueve el desarrollo del personal.					
	9. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
	10. Se reconocen los logros en el trabajo.					
D2. Involucramiento laboral	11. Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
	12. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
	13. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
	14. Los trabajadores están comprometidos con la organización					



	15. En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.					
	16. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal					
	17. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
	18. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo personal.					
	19. Hay clara definición de misión, visión y valores en la institución.					
	20. La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
D3. Supervisión	21. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
	22. En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
	23. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
	24. Se recibe la preparación necesaria para realizar del trabajo.					
	25. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
	26. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
	27. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
	28. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
	29. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
	30. Existe un trato justo en la empresa.					
D4. Comunicación	31. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
	32. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
	33. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
	34. Existen suficientes canales de comunicación.					
	35. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
	36. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
	37. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
	38. El supervisor escucha los planteamientos que se le hace.					
	39. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					



	40. Se conocen los avances en otras áreas de la organización					
D5. Condiciones laborales	41. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
	42. Los objetivos de trabajo son retadores.					
	43. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad.					
	44. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
	45. Se cuenta la posibilidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
	46. Existe buena administración de los recursos.					
	47. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
	48. Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
	49. Se dispone de tecnología					
	50. Son oportuna el ambiente de trabajo.					

- *Se considera el instrumento a utilizar.*

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Gestión administrativa y clima organizacional en una institución educativa pública de la región Piura

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	PLANIFICACIÓN	Planificación estratégica	1. ¿Se emplean las estrategias y procedimientos adecuados en la planificación de las actividades?	x		x		x		x		
			2. ¿Se toma en cuenta el FODA como herramienta para la planificación de actividades?	x		x		x		x		
			3. ¿Las actividades se planifican con la participación del personal docente y administrativo?	X		X		X		X		
			4. ¿Están definidos los objetivos, misión, visión en la institución?	x		x		x		x		
		Planificación táctica o funcional	5. ¿El director delega autoridad demostrando confianza hacia el personal?	x		x		x		x		
			6. ¿Los directivos brindan asesoramiento permanente al personal de la IEP?	X		x		X		X		
			7. ¿Las decisiones que toma el director son consideradas asertivas y pertinentes?	x		X		x		X		
		Planificación operativa	8. ¿Se respetan los derechos de los trabajadores de la I. E cuando se toman decisiones?	x		x		x		x		



			9. ¿Los trabajadores asumen tareas y obligaciones inherentes a sus funciones?	x		x		x		x		
			10. ¿El personal demuestra interés y responsabilidad por el trabajo que realiza?	x		x		x		x		
ORGANIZACIÓN	Estructura organizacional		11. ¿El personal tiene conocimiento que la institución cuenta con un organigrama funcional?	x		x		x		x		
			12. ¿Se organiza y se supervisa el buen uso de los recursos propios?	x		x		x		x		
			13. ¿Se organiza el mantenimiento de la infraestructura para el adecuado funcionamiento de la institución educativa?	x		x		x		x		
			14. ¿Las actividades que se realizan en la IEP son debidamente coordinadas?	x		x		x		x		
			15. ¿Se da cumplimiento al reglamento interno respecto a las funciones del personal?	x		x		x		x		
			16. ¿Los docentes asumen sus funciones con responsabilidad?	x		x		x		x		
			17. ¿Se establecen niveles de autoridad y responsabilidad dentro de la IEP?	x		x		x		x		
DIR ECC	Delegación de autoridad		18. ¿Los docentes participan activamente en la elaboración de los instrumentos de gestión?	x		x		x		x		



		19. ¿Si tiene que tomar una decisión, considera que otra persona lo puede hacer por usted?	x		x		x		x		
		20. ¿Los docentes participan en la toma de decisiones en la institución?	x		x		x		x		
		21. ¿La ejecución de actividades y eventos se realizan con la participación de la comunidad educativa?.	x		x		x		x		
	Responsabilidad	22. ¿Los directivos practican una comunicación abierta al dialogo?	x		x		x		x		
		23. ¿Los directivos siempre están preocupados por el bienestar del personal?	x		x		x		x		
		24. ¿Existe la práctica de solidaridad entre los trabajadores?	x		x		x		x		
		25. ¿Se practica el respeto entre los trabajadores?	x		x		x		x		
	Liderazgo	26. ¿El director actúa con justicia para sancionar una actividad desfavorable en la IEP?	x		x		x		x		
		27. ¿Busca alternativas para mantener las buenas relaciones personales?	x		x		x		x		
		28. ¿Se promueve círculos de trabajo entre los docentes de la IEP?	x		x		x		x		
		29. ¿Respeta las opiniones y decisiones de los profesores y /o administrativos de la institución?	x		x		x		x		
	Motivación	30. ¿Las actitudes favorables y creativas del personal las estimula a través de recompensas?	x		x		x		x		
		31. ¿Se brinda todas las facilidades para que el personal asista a las capacitaciones?	x		x		x		x		
		32. ¿Considera que el ambiente de trabajo es el propicio para realizar sus labores?	x		x		x		x		



			33. ¿El salario neto recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo?	x		x		x				
		Comunicación	34. El director ¿Para comunicarse con el personal, lo hace por intermedio de otras personas?	x		x		x		X		
			35. ¿Existe comunicación entre mis compañeros de trabajo que permite el desarrollo de buenas relaciones interpersonales?	x		x		x		X		
			36. ¿La información que recibo es útil e importante para el desarrollo de mis actividades?	x		x		x		X		
	CONTROL	Medición de resultados	37. ¿Se administra los recursos en forma equitativa y con transparencia?	x		x		x		X		
				38. ¿Se han establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos?	x		x		x		X	
		Retroalimentación	39. ¿Se reprograman las actividades no ejecutadas o que necesiten mejorar?	x		x		x		X		
				40. ¿Se programan capacitaciones para mejorar el desempeño en temas que requieren ser reforzados?	x		x		x		X	

Mg. Irigoín Mendoza, Edelmina Luciana, Magíster en administración de la educación.

05/06 2022

Firma del experto

:

DNI : 33593161

Experto

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Gestión administrativa y clima organizacional en una institución educativa pública de la región Piura.

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	D1. Autorrealización	1. Existen oportunidades de progresar en la intuición	x		x		x		x		
		2. El jefe se interesa por el éxito del empleado.	x		x		x		x		
		3. Se participa en definir los objetivos y las acciones de lograrlo.	x		x		x		x		
		4. Se valora los altos niveles de desempeño.	x		x		x		x		
		5. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	x		x		x		x		
		6. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	x		x		x		x		
		7. Los jefes promueven la capacitación que se necesita	X		X		X		X		
		8. La empresa promueve el desarrollo del personal.	x		x		x		x		
		9. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	x		x		x		x		
		10. Se reconocen los logros en el trabajo.	x		x		x		x		
	D2. Involuc	11. Se siente compromiso con el éxito en la organización.	x		x		x		x		
		12. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	x		x		x		x		

		13. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	X		X		X		X		
		14. Los trabajadores están comprometidos con la organización	X		X		X		X		
		15. En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.	X		X		X		X		
		16. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal	X		X		X		X		
		17. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	X		X		X		X		
		18. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo personal.	X		X		X		X		
		19. Hay clara definición de misión, visión y valores en la institución.	X		X		X		X		
		20. La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		X		X		X		
	D3. Supervisión	21. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		X		
		22. En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		X		
		23. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		X		
		24. Se recibe la preparación necesaria para realizar del trabajo.	X		X		X		X		
		25. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		X		
		26. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X		X		
		27. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X		X		
		28. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		X		X		X		
		29. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	X		X		X		X		
		30. Existe un trato justo en la empresa.	X		X		X		X		
D4. Co		31. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		X		

		32. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	X		X		X		X		
		33. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	X		X		X		X		
		34. Existen suficientes canales de comunicación.	X		X		X		X		
		35. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X		X		
		36. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	X		X		X		X		
		37. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	X		X		X		X		
		38. El supervisor escucha los planteamientos que se le hace.	X		X		X		X		
		39. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	X		X		X		X		
		40. Se conocen los avances en otras áreas de la organización	X		X		X		X		
	D5. Condiciones laborales	41. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X		X		X		X		
		42. Los objetivos de trabajo son retadores.	X		X		X		X		
		43. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad.	X		X		X		X		
		44. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	X		X		X		X		
		45. Se cuenta la posibilidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X		X		X		X		
		46. Existe buena administración de los recursos.	X		X		X		X		
		47. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	X		X		X		X		
		48. Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X		X		X		X		
		49. Se dispone de tecnología	X		X		X		X		



		50. Son oportuna el ambiente de trabajo.	X		X		X		X		
--	--	--	---	--	---	--	---	--	---	--	--

Mg. Irigoín Mendoza, Edelmina Luciana, Magíster en administración de la educación.

05 / 06 2022

Firma del experto :

DNI : 33593161

Experto

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1.- TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión administrativa y clima organizacional en una institución educativa pública de la región Piura.

2.- NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

Gestión administrativa y clima organizacional en una institución educativa pública de la región Piura

3.- TESISTA:

Br.: Sarango Herrera, Justino


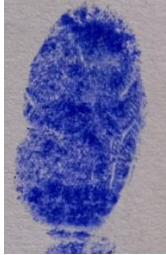
4.- DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedo a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

 <hr/> <p>Firma/DNI 33593161</p>	 <p>HUELLA</p>
--	--

Chiclayo, 05 DE JUNIO del 2022

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1.- TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión administrativa y clima organizacional en una institución educativa pública de la región Piura.

2.- NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

Instrumento para medir el clima organizacional en una institución educativa pública de la región Piura.

3.- TESISISTA:

Br.Sarango Herrera, Justino


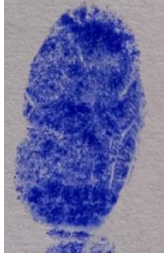
4.DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedo a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

 <hr/> <p>Firma/DNI 33593161</p>	 <p>HUELLA</p>
--	--

Chiclayo, 05 de junio del 2022



REGISTRO SUNEDU



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos IRIGAIN MENDOZA
Nombres EDELMINA LUCIANA
Tipo de Documento de Identidad DNI
Numero de Documento de Identidad 33593161

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO
Secretario General SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Decano MOYA RONDO RAFAEL MARTIN

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico MAESTRO
Denominación MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION
Fecha de Expedición 06/05/2014
Resolución/Acta 0583-2014-UCV
Diploma A1669544
Fecha Matrícula Sin información (*****)
Fecha Egreso Sin información (*****)

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia:
Santiago de Surco, 10 de Mayo de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000727404

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 10/05/2022 10:48:30-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe>

VALIDADOR 2

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 05 de junio del 2022

Señor (a)
Mg. Fernández Ventura Jorge Luis

Ciudad. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de magister en administración de la educación.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



Firma _____

Br. Sarango Herrera, Justino



**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

1.- Nombre del instrumento:

Gestión administrativa y clima organizacional en una institución educativa pública de la región Piura.

2.- Autor original:

Sarango Herrera, Justino

3.- Objetivo:

Recoger información y analizar la variable Gestión administrativa en una institución educativa pública de la región Piura.

4.- Estructura y aplicación:

El presente instrumento está estructurado en base a 40 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 32 docentes donde se desarrollará la investigación.

5.- Estructura detallada según ENFOQUE: CUANTITATIVO

En esta sección se presenta un cuadro donde se puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.



Título de la tesis: Gestión administrativa y clima organizacional en una institución educativa pública de la región Piura.

Variable (s) / Categoría	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<i>Gestión administrativa</i>	<i>1. Planificación</i>	<i>Planificación estratégica</i>	1,2,3,4
		Planificación táctica o funcional	5,6,7
		Planificación operativa	8,9,10
	<i>2. Organización</i>	Estructura organizacional	11,12,13,14
		Manuales y funciones	15,16,17
	<i>3. Dirección</i>	Delegación de autoridad	18,19,20,21
		Responsabilidad	22,23,24,25
		Liderazgo	26,27,28,29
		Motivación	30,31,32,33
		Comunicación	34,35,36
	<i>4. Control</i>	Medición de resultados	37,38
Retroalimentación		39,40	



**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

4. Nombre del instrumento:

Gestión administrativa y clima organizacional en una institución educativa pública de la región Piura.

5. Autor original:

Sarango Herrera, Justino

6. Objetivo:

Recoger información y analizar el clima organizacional

7. Estructura y aplicación:

El presente instrumento está estructurado en base a 48 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 32 docentes donde se desarrollará la investigación.

5.- Estructura detallada según ENFOQUE: CUANTITATIVO

En esta sección se presenta un cuadro donde se puede apreciar las variables, las dimensiones e indicadores que la integran.

Título de la tesis: Gestión administrativa y clima organizacional en una institución educativa pública de la región Piura.

Variable (s) / Categoría	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<i>Clima organizacional</i>	<i>Autorrealización</i>	<i>Oportunidades de progreso</i>	1,6,11,16
		<i>Capacitaciones de desarrollo</i>	21,26,31,36,41,46
	Involucramiento laboral	Equipo integrado de trabajo	2,7,12,17,22,27,32
		Identificación institucional	37,42,47
	Supervisión	Apoyo para la superación de obstáculos	3,8,13,18,23
		Reconocimiento al desempeño	28,33,38,42,48
	Comunicación	Acceso a la información	4,9,14,19,24,29
		Comunicación interna	34,39,44,49
	Condiciones laborales	Tecnología empleada	5,10,15
		Nivel de remuneración	20,25,30,35,
		Trato justo	40,45,50



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

PARA MEDIR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Autor: Sarango Herrera, Justino

Se agradece anticipadamente la colaboración de los docentes en una Institución pública de la región Piura.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ÍTEM:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			TOTAL EN DESACUERDO (1)	EN DESACUERDO (2)	INDIFERENTE (3)	DE ACUERDO (4)	TOTAL DE ACUERDO (5)
PLANIFICACIÓN	Planificación estratégica	41. ¿Se emplean las estrategias y procedimientos adecuados en la planificación de las actividades?					
		42. ¿Se toma en cuenta el FODA como herramienta para la planificación de actividades?					
		43. ¿Las actividades se planifican con la participación del personal docente y administrativo?					
		44. ¿Están definidos los objetivos, misión, visión en la institución?					
	Planificación táctica o funcional.	45. ¿El director delega autoridad demostrando confianza hacia el personal?					
		46. ¿Los directivos brindan asesoramiento permanente al personal de la IEP?					



		47. ¿Las decisiones que toma el director son consideradas asertivas y pertinentes?						
	Planificación operativa	48. ¿Se respetan los derechos de los trabajadores de la I. E cuando se toman decisiones?						
		49. ¿Los trabajadores asumen tareas y obligaciones inherentes a sus funciones?						
		50. ¿El personal demuestra interés y responsabilidad por el trabajo que realiza?						
ORGANIZACIÓN	Estructura organizacional	51. ¿El personal tiene conocimiento que la institución cuenta con un organigrama funcional?						
		52. ¿Se organiza y se supervisa el buen uso de los recursos propios?						
		53. ¿Se organiza el mantenimiento de la infraestructura para el adecuado funcionamiento de la institución educativa?						
		54. ¿Las actividades que se realizan en la IEP son debidamente coordinadas?						
		55. ¿Se da cumplimiento al reglamento interno respecto a las funciones del personal?						
		56. ¿Los docentes asumen sus						



		funciones con responsabilidad?						
		57. ¿Se establecen niveles de autoridad y responsabilidad dentro de la IEP?						
DIRECCIÓN	Delegación de autoridad	58. ¿Los docentes participan activamente en la elaboración de los instrumentos de gestión?						
		59. ¿Si tiene que tomar una decisión, considera que otra persona lo puede hacer por usted?						
		60. Los docentes participan en la toma de decisiones en la institución?						
		61. ¿La ejecución de actividades y eventos se realizan con la participación de la comunidad educativa?.						
	Responsabilidad	62. ¿Las actividades se realizan respetando los cronogramas establecidos?.						
		63. ¿La institución educativa cuenta con los instrumentos de gestión actualizados?						
		64. ¿Se verifica la asistencia y permanencia del personal en la institución?						
		65. ¿Existe compromiso y responsabilidad en el cumplimiento de						



	las actividades programadas?					
Liderazgo	66. ¿El director actúa con justicia para sancionar una actividad desfavorable en la IEP?					
	67. ¿Busca alternativas para mantener las buenas relaciones personales?					
	68. ¿Se promueve círculos de trabajo entre los docentes de la IEP?					
	69. ¿Respeto las opiniones y decisiones de los profesores y /o administrativos de la institución?					
Motivación	70. ¿Las actitudes favorables y creativas del personal las estimula a través de recompensas?					
	71. ¿Se brinda todas las facilidades para que el personal asista a las capacitaciones?					
	72. ¿Considera que el ambiente de trabajo es el propicio para realizar sus labores?					
	73. ¿El salario neto recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo?					
Comunicación	74. El director ¿Para comunicarse con el personal, lo hace por intermedio de otras personas?					



		75. ¿Existe comunicación entre mis compañeros de trabajo que permite el desarrollo de buenas relaciones interpersonales?					
		76. ¿La información que recibo es útil e importante para el desarrollo de mis actividades?					
CONTROL	Medición de resultados	77. ¿Se administra los recursos en forma equitativa y con transparencia?					
		78. ¿Se han establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos?					
	Retroalimentación	79. ¿Se reprograman las actividades no ejecutadas o que necesiten mejorar?					
		80. ¿Se programan capacitaciones para mejorar el desempeño en temas que requieren ser reforzados?					

- *Se considera el instrumento a utilizar.*

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
PARA MEDIR CLIMA ORGANIZACIONAL

Autor: Sarango Herrera, Justino

Se agradece anticipadamente la colaboración de los docentes en una Institución pública de la región Piura.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

DIMENSIONES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
D1. Autorrealización	51. Existen oportunidades de progresar en la intuición					
	52. El jefe se interesa por el éxito del empleado.					
	53. Se participa en definir los objetivos y las acciones de lograrlo.					
	54. Se valora los altos niveles de desempeño.					
	55. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
	56. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
	57. Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
	58. La empresa promueve el desarrollo del personal.					
	59. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
	60. Se reconocen los logros en el trabajo.					
D2. Involucramiento laboral	61. Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
	62. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
	63. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
	64. Los trabajadores están comprometidos con la organización					



	65. En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.					
	66. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal					
	67. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
	68. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo personal.					
	69. Hay clara definición de misión, visión y valores en la institución.					
	70. La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
D3. Supervisión	71. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
	72. En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
	73. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
	74. Se recibe la preparación necesaria para realizar del trabajo.					
	75. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
	76. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
	77. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
	78. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
	79. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
	80. Existe un trato justo en la empresa.					
D4. Comunicación	81. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
	82. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
	83. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
	84. Existen suficientes canales de comunicación.					
	85. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
	86. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
	87. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
	88. El supervisor escucha los planteamientos que se le hace.					
	89. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					



	90. Se conocen los avances en otras áreas de la organización					
D5. Condiciones laborales	91. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
	92. Los objetivos de trabajo son retadores.					
	93. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad.					
	94. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
	95. Se cuenta la posibilidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
	96. Existe buena administración de los recursos.					
	97. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
	98. Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
	99. Se dispone de tecnología					
	100. Son oportuna el ambiente de trabajo.					

- *Se considera el instrumento a utilizar.*

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Gestión administrativa y clima organizacional en una institución educativa pública de la región Piura

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	PLANIFICACIÓN	Planificación estratégica	41. ¿Se emplean las estrategias y procedimientos adecuados en la planificación de las actividades?	x		x		x		x		
			42. ¿Se toma en cuenta el FODA como herramienta para la planificación de actividades?	x		x		x		x		
			43. ¿Las actividades se planifican con la participación del personal docente y administrativo?	X		X		X		X		
			44. ¿Están definidos los objetivos, misión, visión en la institución?	x		x		x		x		
		Planificación táctica o funcional	45. ¿El director delega autoridad demostrando confianza hacia el personal?	x		x		x		x		
			46. ¿Los directivos brindan asesoramiento permanente al personal de la IEP?	X		x		X		X		
			47. ¿Las decisiones que toma el director son consideradas asertivas y pertinentes?	x		X		x		X		
Planificación operativa	48. ¿Se respetan los derechos de los trabajadores de la I. E cuando se toman decisiones?	x		x		x		x				



			49. ¿Los trabajadores asumen tareas y obligaciones inherentes a sus funciones?	x		x		x		x		
			50. ¿El personal demuestra interés y responsabilidad por el trabajo que realiza?	x		x		x		x		
ORGANIZACIÓN	Estructura organizacional		51. ¿El personal tiene conocimiento que la institución cuenta con un organigrama funcional?	x		x		x		x		
			52. ¿Se organiza y se supervisa el buen uso de los recursos propios?	x		x		x		x		
			53. ¿Se organiza el mantenimiento de la infraestructura para el adecuado funcionamiento de la institución educativa?	x		x		x		x		
			54. ¿Las actividades que se realizan en la IEP son debidamente coordinadas?	x		x		x		x		
			55. ¿Se da cumplimiento al reglamento interno respecto a las funciones del personal?	x		x		x		x		
			56. ¿Los docentes asumen sus funciones con responsabilidad?	x		x		x		x		
			57. ¿Se establecen niveles de autoridad y responsabilidad dentro de la IEP?	x		x		x		x		
DIR ECC	Delegación de autoridad		58. ¿Los docentes participan activamente en la elaboración de los instrumentos de gestión?	x		x		x		x		



		59. ¿Si tiene que tomar una decisión, considera que otra persona lo puede hacer por usted?	x		x		x		x		
		60. ¿Los docentes participan en la toma de decisiones en la institución?	x		x		x		x		
		61. ¿La ejecución de actividades y eventos se realizan con la participación de la comunidad educativa?.	x		x		x		x		
	Responsabilidad	62. ¿Los directivos practican una comunicación abierta al dialogo?	x		x		x		x		
		63. ¿Los directivos siempre están preocupados por el bienestar del personal?	x		x		x		x		
		64. ¿Existe la práctica de solidaridad entre los trabajadores?	x		x		x		x		
		65. ¿Se practica el respeto entre los trabajadores?	x		x		x		x		
	Liderazgo	66. ¿El director actúa con justicia para sancionar una actividad desfavorable en la IEP?	x		x		x		x		
		67. ¿Busca alternativas para mantener las buenas relaciones personales?	x		x		x		x		
		68. ¿Se promueve círculos de trabajo entre los docentes de la IEP?	x		x		x		x		
		69. ¿Respeta las opiniones y decisiones de los profesores y /o administrativos de la institución?	x		x		x		x		
	Motivación	70. ¿Las actitudes favorables y creativas del personal las estimula a través de recompensas?	x		x		x		x		
		71. ¿Se brinda todas las facilidades para que el personal asista a las capacitaciones?	x		x		x		x		
		72. ¿Considera que el ambiente de trabajo es el propicio para realizar sus labores?	x		x		x		x		



			73. ¿El salario neto recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo?	x		x		x				
	Comunicación		74. El director ¿Para comunicarse con el personal, lo hace por intermedio de otras personas?	x		x		x		X		
			75. ¿Existe comunicación entre mis compañeros de trabajo que permite el desarrollo de buenas relaciones interpersonales?	x		x		x		X		
			76. ¿La información que recibo es útil e importante para el desarrollo de mis actividades?	x		x		x		X		
CONTROL	Medición de resultados		77. ¿Se administra los recursos en forma equitativa y con transparencia?	x		x		x		X		
			78. ¿Se han establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos?	x		x		x		X		
	Retroalimentación		79. ¿Se reprograman las actividades no ejecutadas o que necesiten mejorar?	x		x		x		X		
			80. ¿Se programan capacitaciones para mejorar el desempeño en temas que requieren ser reforzados?	x		x		x		X		

Mg. Fernández Ventura Jorge Luis, Magíster en administración de la educación.

05/06 2022

Firma del experto :

DNI : 16726036

Experto

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Gestión administrativa y clima organizacional en una institución educativa pública de la región Piura.

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	D1. Autorrealización	51. Existen oportunidades de progresar en la intuición	x		x		x		x		
		52. El jefe se interesa por el éxito del empleado.	x		x		x		x		
		53. Se participa en definir los objetivos y las acciones de lograrlo.	x		x		x		x		
		54. Se valora los altos niveles de desempeño.	x		x		x		x		
		55. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	x		x		x		x		
		56. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	x		x		x		x		
		57. Los jefes promueven la capacitación que se necesita	X		x		x		x		
		58. La empresa promueve el desarrollo del personal.	x		x		x		x		
		59. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	x		x		x		x		
	60. Se reconocen los logros en el trabajo.	x		x		x		x			
	D2. Involucramie	61. Se siente compromiso con el éxito en la organización.	x		x		x		x		
		62. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	x		x		x		x		
		63. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	x		x		x		x		



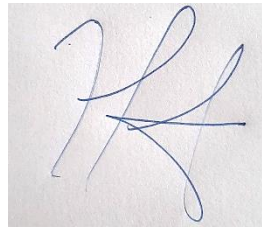
		64. Los trabajadores están comprometidos con la organización	X		X		X		X		
		65. En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.	X		X		X		X		
		66. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal	X		X		X		X		
		67. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	X		X		X		X		
		68. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo personal.	X		X		X		X		
		69. Hay clara definición de misión, visión y valores en la institución.	X		X		X		X		
		70. La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		X		X		X		
	D3. Supervisión	71. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		X		
		72. En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		X		
		73. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		X		
		74. Se recibe la preparación necesaria para realizar del trabajo.	X		X		X		X		
		75. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		X		
		76. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X		X		
		77. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X		X		
		78. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		X		X		X		
		79. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	X		X		X		X		
		80. Existe un trato justo en la empresa.	X		X		X		X		
D4. Comunic			81. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		X	
		82. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	X		X		X		X		

		83. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	X		X		X		X		
		84. Existen suficientes canales de comunicación.	X		X		X		X		
		85. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X		X		
		86. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	X		X		X		X		
		87. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	X		X		X		X		
		88. El supervisor escucha los planteamientos que se le hace.	X		X		X		X		
		89. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	X		X		X		X		
		90. Se conocen los avances en otras áreas de la organización	X		X		X		X		
	D5. Condiciones laborales	91. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X		X		X		X		
		92. Los objetivos de trabajo son retadores.	X		X		X		X		
		93. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad.	X		X		X		X		
		94. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	X		X		X		X		
		95. Se cuenta la posibilidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X		X		X		X		
		96. Existe buena administración de los recursos.	X		X		X		X		
		97. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	X		X		X		X		
		98. Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X		X		X		X		
		99. Se dispone de tecnología	X		X		X		X		
		100. Son oportuna el ambiente de trabajo.	X		X		X		X		

Mg. Fernández Ventura Jorge Luis, Magíster en administración de la educación.

05 / 06 2022

Firma del experto :



DNI : 16726036

Experto

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1.- TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión administrativa y clima organizacional en una institución educativa pública de la región Piura.

2.- NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

Gestión administrativa y clima organizacional en una institución educativa pública de la región Piura

3.- TESISISTA:

Br.: Sarango Herrera, Justino



4.DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedo a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

 <p>Mg. Fernández Ventura Jorge Luis</p> <hr/> <p>Firma/DNI 16726036</p>	 <p>HUELLA</p>
---	---

Chiclayo, 05 DE JUNIO del 2022



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1.- TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión administrativa y clima organizacional en una institución educativa pública de la región Piura.

2.- NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

Instrumento para medir el clima organizacional en una institución educativa pública de la región Piura.

3.- TESISISTA:

Br. Sarango Herrera, Justino

4.DECISIÓN:



Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedo a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 05 de junio del 2022

 <p>Mg. Fernández Ventura Jorge Luis</p> <hr/> <p>Firma/DNI 16726036</p>	 <p>HUELLA</p>
---	---



Constancia SUNEDU del validador



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **FERNANDEZ VENTURA**
Nombres **JORGE LUIS**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **16726036**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**
Fecha de Expedición **21/02/22**
Resolución/Acta **0067-2022-UCV**
Diploma **052-149291**
Fecha Matrícula **31/08/2020**
Fecha Egreso **31/01/2022**

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia
Santiago de Surco, 10 de Mayo de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000727407

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 10/05/2022 19:50:19-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

VALIDADOR 2

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 05 de junio del 2022

Señor (a)

Dr. Santa Cruz Carpio, Víctor Oswaldo

Ciudad. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de magister en administración de la educación.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



Firma _____

Br. Sarango Herrera, Justino



**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

1.- Nombre del instrumento:

Gestión administrativa y clima organizacional en una institución educativa pública de la región Piura.

2.- Autor original:

Sarango Herrera, Justino

3.- Objetivo:

Recoger información y analizar la variable Gestión administrativa en una institución educativa pública de la región Piura.

4.- Estructura y aplicación:

El presente instrumento está estructurado en base a 40 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 32 docentes donde se desarrollará la investigación.

5.- Estructura detallada según ENFOQUE: CUANTITATIVO

En esta sección se presenta un cuadro donde se puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.



Título de la tesis: Gestión administrativa y clima organizacional en una institución educativa pública de la región Piura.

Variable (s) / Categoría	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<i>Gestión administrativa</i>	<i>1. Planificación</i>	<i>Planificación estratégica</i>	1,2,3,4
		Planificación táctica o funcional	5,6,7
		Planificación operativa	8,9,10
	<i>2. Organización</i>	Estructura organizacional	11,12,13,14
		Manuales y funciones	15,16,17
	<i>3. Dirección</i>	Delegación de autoridad	18,19,20,21
		Responsabilidad	22,23,24,25
		Liderazgo	26,27,28,29
		Motivación	30,31,32,33
		Comunicación	34,35,36
	<i>4. Control</i>	Medición de resultados	37,38
Retroalimentación		39,40	



**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

8. Nombre del instrumento:

Gestión administrativa y clima organizacional en una institución educativa pública de la región Piura.

9. Autor original:

Sarango Herrera, Justino

10. Objetivo:

Recoger información y analizar el clima organizacional

11. Estructura y aplicación:

El presente instrumento está estructurado en base a 48 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 32 docentes donde se desarrollará la investigación.

5.- Estructura detallada según ENFOQUE: CUANTITATIVO

En esta sección se presenta un cuadro donde se puede apreciar las variables, las dimensiones e indicadores que la integran.



Título de la tesis: Gestión administrativa y clima organizacional en una institución educativa pública de la región Piura.

Variable (s) / Categoría	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<i>Clima organizacional</i>	<i>Autorrealización</i>	<i>Oportunidades de progreso</i>	1,6,11,16
		<i>Capacitaciones de desarrollo</i>	21,26,31,36,41,46
	<i>Involucramiento laboral</i>	<i>Equipo integrado de trabajo</i>	2,7,12,17,22,27,32
		<i>Identificación institucional</i>	37,42,47
	<i>Supervisión</i>	<i>Apoyo para la superación de obstáculos</i>	3,8,13,18,23
		<i>Reconocimiento al desempeño</i>	28,33,38,42,48
	<i>Comunicación</i>	<i>Acceso a la información</i>	4,9,14,19,24,29
		<i>Comunicación interna</i>	34,39,44,49
	<i>Condiciones laborales</i>	<i>Tecnología empleada</i>	5,10,15
		<i>Nivel de remuneración</i>	20,25,30,35,
		<i>Trato justo</i>	40,45,50

*INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
PARA MEDIR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA*



Autor: Sarango Herrera, Justino

Se agradece anticipadamente la colaboración de los docentes en una Institución pública de la región Piura.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			TOTAL EN DESACUERDO (1)	EN DESACUERDO (2)	INDIFERENTE (3)	DE ACUERDO (4)	TOTAL DE ACUERDO (5)
PLANIFICACIÓN	Planificación estratégica	1. ¿Se emplean las estrategias y procedimientos adecuados en la planificación de las actividades?					
		2. ¿Se toma en cuenta el FODA como herramienta para la planificación de actividades?					
		3. ¿Las actividades se planifican con la participación del personal docente y administrativo?					
		4. ¿Están definidos los objetivos, misión, visión en la institución?					
	Planificación táctica o funcional.	5. ¿El director delega autoridad demostrando confianza hacia el personal?					
		6. ¿Los directivos brindan asesoramiento permanente al personal de la IEP?					



		7. ¿Las decisiones que toma el director son consideradas asertivas y pertinentes?						
	Planificación operativa	8. ¿Se respetan los derechos de los trabajadores de la I. E cuando se toman decisiones?						
		9. ¿Los trabajadores asumen tareas y obligaciones inherentes a sus funciones?						
		10. ¿El personal demuestra interés y responsabilidad por el trabajo que realiza?						
ORGANIZACIÓN	Estructura organizacional	11. ¿El personal tiene conocimiento que la institución cuenta con un organigrama funcional?						
		12. ¿Se organiza y se supervisa el buen uso de los recursos propios?						
		13. ¿Se organiza el mantenimiento de la infraestructura para el adecuado funcionamiento de la institución educativa?						
		14. ¿Las actividades que se realizan en la IEP son debidamente coordinadas?						
		15. ¿Se da cumplimiento al reglamento interno respecto a las funciones del personal?						
		16. ¿Los docentes asumen sus						



		funciones con responsabilidad?					
		17. ¿Se establecen niveles de autoridad y responsabilidad dentro de la IEP?					
DIRECCIÓN	Delegación de autoridad	18. ¿Los docentes participan activamente en la elaboración de los instrumentos de gestión?					
		19. ¿Si tiene que tomar una decisión, considera que otra persona lo puede hacer por usted?					
		20. Los docentes participan en la toma de decisiones en la institución?					
		21. ¿La ejecución de actividades y eventos se realizan con la participación de la comunidad educativa?.					
		Responsabilidad	22. ¿Las actividades se realizan respetando los cronogramas establecidos?.				
		23. ¿La institución educativa cuenta con los instrumentos de gestión actualizados?					
		24. ¿Se verifica la asistencia y permanencia del personal en la institución?					
		25. ¿Existe compromiso y responsabilidad en el cumplimiento de					



	las actividades programadas?					
Liderazgo	26. ¿El director actúa con justicia para sancionar una actividad desfavorable en la IEP?					
	27. ¿Busca alternativas para mantener las buenas relaciones personales?					
	28. ¿Se promueve círculos de trabajo entre los docentes de la IEP?					
	29. ¿Respetamos las opiniones y decisiones de los profesores y /o administrativos de la institución?					
Motivación	30. ¿Las actitudes favorables y creativas del personal las estimula a través de recompensas?					
	31. ¿Se brinda todas las facilidades para que el personal asista a las capacitaciones?					
	32. ¿Considera que el ambiente de trabajo es el propicio para realizar sus labores?					
	33. ¿El salario neto recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo?					
Comunicación	34. El director ¿Para comunicarse con el personal, lo hace por intermedio de otras personas?					
	35. ¿Existe comunicación entre					



		mis compañeros de trabajo que permite el desarrollo de buenas relaciones interpersonales?					
		36. ¿La información que recibo es útil e importante para el desarrollo de mis actividades?					
CONTROL	Medición de resultados	37. ¿Se administra los recursos en forma equitativa y con transparencia?					
		38. ¿Se han establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos?					
	Retroalimentación	39. ¿Se reprograman las actividades no ejecutadas o que necesiten mejorar?					
		40. ¿Se programan capacitaciones para mejorar el desempeño en temas que requieren ser reforzados?					

- *Se considera el instrumento a utilizar.*

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

PARA MEDIR CLIMA ORGANIZACIONAL

Autor: Sarango Herrera, Justino



Se agradece anticipadamente la colaboración de los docentes en una Institución pública de la región Piura.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

DIMENSIONES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
D1. Autorrealización	101. Existen oportunidades de progresar en la intuición					
	102. El jefe se interesa por el éxito del empleado.					
	103. Se participa en definir los objetivos y las acciones de lograrlo.					
	104. Se valora los altos niveles de desempeño.					
	105. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
	106. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
	107. Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
	108. La empresa promueve el desarrollo del personal.					
	109. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
	110. Se reconocen los logros en el trabajo.					
D2. Involucramiento laboral	111. Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
	112. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
	113. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
	114. Los trabajadores están comprometidos con la organización					
	115. En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.					
	116. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal					
	117. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
	118. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo personal.					



	119. Hay clara definición de misión, visión y valores en la institución.						
	120. La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.						
D3. Supervisión	121. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.						
	122. En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo.						
	123. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.						
	124. Se recibe la preparación necesaria para realizar del trabajo.						
	125. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.						
	126. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.						
	127. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.						
	128. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.						
	129. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.						
	130. Existe un trato justo en la empresa.						
	D4. Comunicación	131. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
132. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.							
133. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.							
134. Existen suficientes canales de comunicación.							
135. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.							
136. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.							
137. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.							
138. El supervisor escucha los planteamientos que se le hace.							
139. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.							
140. Se conocen los avances en otras áreas de la organización							
D5. Condiciones laborales	141. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.						
	142. Los objetivos de trabajo son retadores.						
	143. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar						



decisiones en tareas de responsabilidad.					
144. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
145. Se cuenta la posibilidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
146. Existe buena administración de los recursos.					
147. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
148. Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
149. Se dispone de tecnología					
150. Son oportuna el ambiente de trabajo.					

- *Se considera el instrumento a utilizar.*

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Gestión administrativa y clima organizacional en una institución educativa pública de la región Piura

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	PLANIFICACIÓN	Planificación estratégica	81. ¿Se emplean las estrategias y procedimientos adecuados en la planificación de las actividades?	x		x		x		x		
			82. ¿Se toma en cuenta el FODA como herramienta para la planificación de actividades?	x		x		x		x		
			83. ¿Las actividades se planifican con la participación del personal docente y administrativo?	X		X		X		X		
			84. ¿Están definidos los objetivos, misión, visión en la institución?	x		x		x		x		
		Planificación táctica o funcional	85. ¿El director delega autoridad demostrando confianza hacia el personal?	x		x		x		x		
			86. ¿Los directivos brindan asesoramiento permanente al personal de la IEP?	X		x		X		X		
			87. ¿Las decisiones que toma el director son consideradas asertivas y pertinentes?	x		X		x		X		
		Planificación operativa	88. ¿Se respetan los derechos de los trabajadores de la I. E cuando se toman decisiones?	x		x		x		x		



			89. ¿Los trabajadores asumen tareas y obligaciones inherentes a sus funciones?	x		x		x		x		
			90. ¿El personal demuestra interés y responsabilidad por el trabajo que realiza?	x		x		x		x		
ORGANIZACIÓN	Estructura organizacional		91. ¿El personal tiene conocimiento que la institución cuenta con un organigrama funcional?	x		x		x		x		
			92. ¿Se organiza y se supervisa el buen uso de los recursos propios?	x		x		x		x		
			93. ¿Se organiza el mantenimiento de la infraestructura para el adecuado funcionamiento de la institución educativa?	x		x		x		x		
			94. ¿Las actividades que se realizan en la IEP son debidamente coordinadas?	x		x		x		x		
			95. ¿Se da cumplimiento al reglamento interno respecto a las funciones del personal?	x		x		x		x		
			96. ¿Los docentes asumen sus funciones con responsabilidad?	x		x		x		x		
			97. ¿Se establecen niveles de autoridad y responsabilidad dentro de la IEP?	x		x		x		x		
DIR ECC	Delegación de autoridad		98. ¿Los docentes participan activamente en la elaboración de los instrumentos de gestión?	x		x		x		x		



		99. ¿Si tiene que tomar una decisión, considera que otra persona lo puede hacer por usted?	x		x		x		x		
		100. ¿Los docentes participan en la toma de decisiones en la institución?	x		x		x		x		
		101. ¿La ejecución de actividades y eventos se realizan con la participación de la comunidad educativa?.	x		x		x		x		
	Responsabilidad	102. ¿Los directivos practican una comunicación abierta al dialogo?	x		x		x		x		
		103. ¿Los directivos siempre están preocupados por el bienestar del personal?	x		x		x		x		
		104. ¿Existe la práctica de solidaridad entre los trabajadores?	x		x		x		x		
		105. ¿Se practica el respeto entre los trabajadores?	x		x		x		x		
	Liderazgo	106. ¿El director actúa con justicia para sancionar una actividad desfavorable en la IEP?	x		x		x		x		
		107. ¿Busca alternativas para mantener las buenas relaciones personales?	x		x		x		x		
		108. ¿Se promueve círculos de trabajo entre los docentes de la IEP?	x		x		x		x		
		109. ¿Respeta las opiniones y decisiones de los profesores y /o administrativos de la institución?	x		x		x		x		
	Motivación	110. ¿Las actitudes favorables y creativas del personal las estimula a través de recompensas?	x		x		x		x		
		111. ¿Se brinda todas las facilidades para que el personal asista a las capacitaciones?	x		x		x		x		
		112. ¿Considera que el ambiente de trabajo es el propicio para realizar sus labores?	x		x		x		x		



			113. ¿El salario neto recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo?	x		x		x				
		Comunicación	114. El director ¿Para comunicarse con el personal, lo hace por intermedio de otras personas?	x		x		x		X		
			115. ¿Existe comunicación entre mis compañeros de trabajo que permite el desarrollo de buenas relaciones interpersonales?	x		x		x		X		
			116. ¿La información que recibo es útil e importante para el desarrollo de mis actividades?	x		x		x		X		
	CONTROL	Medición de resultados	117. ¿Se administra los recursos en forma equitativa y con transparencia?	x		x		x		X		
				118. ¿Se han establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos?	x		x		x		X	
		Retroalimentación	119. ¿Se reprograman las actividades no ejecutadas o que necesiten mejorar?	x		x		x		X		
				120. ¿Se programan capacitaciones para mejorar el desempeño en temas que requieren ser reforzados?	x		x		x		X	

Santa Cruz Carpio, Víctor Oswaldo: Bachiller en estadística, Lic. en estadística, Magíster en docencia y Gestión Educativa, Doctor en Educación.

31 / 05 2022

Firma del experto



Dr. EN EDUCACIÓN

DNI : 16650384 CODIGO Orcid(000-0001-5224-4435)

Experto

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Gestión administrativa y clima organizacional en una institución educativa pública de la región Piura.

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLAIMA ORGANIZACIONAL	D1. Autorrealización	101. Existen oportunidades de progresar en la intuición	x		x		x		x		
		102. El jefe se interesa por el éxito del empleado.	x		x		x		x		
		103. Se participa en definir los objetivos y las acciones de lograrlo.	x		x		x		x		
		104. Se valora los altos niveles de desempeño.	x		x		x		x		
		105. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	x		x		x		x		
		106. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	x		x		x		x		
		107. Los jefes promueven la capacitación que se necesita	X		X		X		X		
		108. La empresa promueve el desarrollo del personal.	x		x		x		x		
		109. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	x		x		x		x		
		110. Se reconocen los logros en el trabajo.	x		x		x		x		
	D2. Involuc	111. Se siente compromiso con el éxito en la organización.	x		x		x		x		
		112. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	x		x		x		x		



		113. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	x		x		x		x		
		114. Los trabajadores están comprometidos con la organización	x		x		x		x		
		115. En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.	x		x		x		x		
		116. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal	x		x		x		x		
		117. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	x		x		x		x		
		118. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo personal.	x		x		x		x		
		119. Hay clara definición de misión, visión y valores en la institución.	x		x		x		x		
		120. La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	x		x		x		x		
	D3. Supervisión	121. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		X		
		122. En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		X		
		123. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		X		
		124. Se recibe la preparación necesaria para realizar del trabajo.	X		X		X		X		
		125. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		X		
		126. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X		X		
		127. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X		X		
		128. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		X		X		X		
		129. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	X		X		X		X		
		130. Existe un trato justo en la empresa.	X		X		X		X		
D4. Co		131. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		X		



		132. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	X		X		X		X		
		133. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	X		X		X		X		
		134. Existen suficientes canales de comunicación.	X		X		X		X		
		135. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X		X		
		136. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	X		X		X		X		
		137. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	X		X		X		X		
		138. El supervisor escucha los planteamientos que se le hace.	X		X		X		X		
		139. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	X		X		X		X		
		140. Se conocen los avances en otras áreas de la organización	X		X		X		X		
	D5. Condiciones laborales	141. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X		X		X		X		
		142. Los objetivos de trabajo son retadores.	X		X		X		X		
		143. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad.	X		X		X		X		
		144. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	X		X		X		X		
		145. Se cuenta la posibilidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X		X		X		X		
		146. Existe buena administración de los recursos.	X		X		X		X		
		147. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	X		X		X		X		
		148. Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X		X		X		X		
		149. Se dispone de tecnología	X		X		X		X		



		150. Son oportuna el ambiente de trabajo.	X		X		X		X		
--	--	---	---	--	---	--	---	--	---	--	--

Santa Cruz Carpio, Víctor Oswaldo: Bachiller en estadística, Lic. en estadística, Magíster en docencia y Gestión Educativa, Doctor en Educación.

05 / 06 2022

Firma del experto

: 
Mg. Víctor Santa Cruz Carpio
PROF. UNIVERSITARIO
DR. EN EDUCACIÓN

DNI : 16650384 CODIGO Orcid(000-0001-5224-4435)

Experto

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1.- TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión administrativa y clima organizacional en una institución educativa pública de la región Piura.

2.- NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

Gestión administrativa y clima organizacional en una institución educativa pública de la región Piura

3.- TESISISTA:

Br.: Sarango Herrera, Justino

4.DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedo a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación


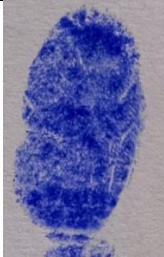
APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 05 de junio del 2022

 <p>Mg. Victor Santa Cruz Corpio PROF. UNIVERSITARIO DR. EN EDUCACIÓN</p> <hr/> <p>Firma/DNI 16650384</p> <p>Condigo Orcid (0000-0001-5224-4435) EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
---	---

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1.- TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión administrativa y clima organizacional en una institución educativa pública de la región Piura.

2.- NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

Instrumento para medir el clima organizacional en una institución educativa pública de la región Piura.

3.- TESISISTA:

Br. Sarango Herrera, Justino

4.DECISIÓN:


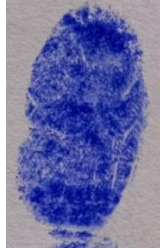
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedo a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 05 de junio del 2022

 <p>Mg. Victor Santa Cruz Cozpio PROF. UNIVERSITARIO DR. EN EDUCACIÓN</p> <hr/> <p>Firma/DNI 16650384</p> <p>Condigo Orcid (0000-0001-5224-4435)</p> <p>EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
--	---

Constancia SUNEDU del validador

31/5/22, 15:52



REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
SANTA CRUZ CARPIO, VICTOR OSWALDO DNI 16650384	BACHILLER EN ESTADISTICA Fecha de diploma: 14/02/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO <i>PERU</i>
SANTA CRUZ CARPIO, VICTOR OSWALDO DNI 16650384	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 20/10/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
SANTA CRUZ CARPIO, VICTOR OSWALDO DNI 16650384	DOCTOR EN EDUCACION Fecha de diploma: 06/05/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/08/2014 Fecha egreso: 30/07/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>



Anexo. Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach para la variable gestión administrativa

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,986	40

Alfa de Cronbach para la variable clima organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,827	50



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RUIZ PEREZ AURELIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y clima organizacional en una institución educativa pública de la región Piura.", cuyo autor es SARANGO HERRERA JUSTINO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 19 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RUIZ PEREZ AURELIO DNI: 16545294 ORCID: 0000-0001-7684-3475	Firmado electrónicamente por: ARUIZPE el 19-08- 2022 19:33:44

Código documento Trilce: TRI - 0420922