



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“La gestión administrativa y su relación con el clima institucional en la institución educativa N° 65012 “William Dyer Ampudia” del distrito de Manantay – Pucallpa - 2018”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en administración de la educación

**AUTORES**

Bach. Tovar Romero, Alberto Paúl

Bach. Diaz Del Aguila, Necy Magally

**ASESORA:**

Dra. Aspiros Bermudez, Jannet

**SECCIÓN**

Educación

**LÍNEA DE INVESTIGACION:**

Gestión y calidad educativa

**PERÚ – 2018**

**Página del jurado**

.....

**Dr. Guillermo Marín Montalvo Taboada**

**Presidente**

.....

**Dr. Marco Antonio Díaz Apac**

**Secretario**

.....

**Dr. Jannet Aspiros Bermudez**

**Vocal**

## **DEDICATORIA**

A mis padres Paulino y Victoria por ser la inspiración permanente para seguir adelante en mi formación profesional.

A mi esposa Erica por ser la mujer que amo y me impulsa a seguir adelante.

A mis hijos Fernando, Eliana y Camila, por ser el motor y motivo de mi superación personal en cada momento.

Alberto Tovar

## **DEDICATORIA**

A mi adorada madre Yolanda, por darme la vida y su amor. Además por sus sabias enseñanzas y su apoyo permanente para lograr con éxito mis metas trazadas.

A mi hijo Ivanhoe por su comprensión en las largas horas de espera.

A mi esposo Ivan por ser mi inspiración personal para salir adelante en mi formación profesional, y vean en mí un ejemplo a seguir.

Necy Díaz

## **Agradecimiento**

El grupo investigador quiere expresar su profundo agradecimiento al Dr. César Acuña Peralta, por instalar el Programa de Maestría en ésta hermosa ciudad de Pucallpa, la cual ha permitido mejorar los conocimientos, las estrategias, las capacidades científicas, pedagógicas y administrativas en lo profesional, siendo nosotros agentes mediadores, activos, innovadores en el proceso de enseñanza que imparte el maestro.

A los señores catedráticos de maestría que estuvieron con nosotros en este camino de estudio, por su predisposición, paciencia en sus consejos de asesoramiento durante wa 3el proceso de alcanzar y lograr una de nuestras metas profesionales. También queremos hacer nuestro profundo y sincero agradecimiento a todas las personas que hicieron posible la culminación de nuestro trabajo de estudio, como el apoyo de nuestras familias.

A la Mag. Sonia Grenwich, Coordinadora de la Escuela de pos grado de la Universidad César Vallejo sede Pucallpa.

Al doctor Joel Córdova Bardales, director de la Institución Educativa N° 65012 “William Dyer Ampudia del distrito de Manantay – Pucallpa, por permitir desarrollar nuestra investigación en esa casa de estudio.

A los docentes, nuestro sincero agradecimiento por su valiosa colaboración para hacer posible el presente estudio.

Alberto Tovar y Necy Díaz

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado, presentamos ante ustedes la Tesis titulada: “La gestión administrativa y su relación con el clima institucional en la institución educativa N° 65012 “William Dyer Ampudia” del distrito de Manantay – Pucallpa - 2018”, con la finalidad de determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el clima institucional en la Institución Educativa N° 65012 "William Dyer Ampudia" del distrito de Manantay - Pucallpa – 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister en Administración de la Educación Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Alberto Tovar y Nocy Diaz

## Índice

### CARÁTULA

### PÁGINAS PRELIMINARES

Página del jurado .....	ii
DEDICATORIA.....	iii
Agradecimiento .....	v
Declaración de autenticidad .....	vi
Declaración de autenticidad .....	vii
Presentación .....	viii
Índice.....	ix
Resumen .....	xiv
Abstract.....	xv
I. INTRODUCCIÓN.....	16
1.1. Realidad problemática.....	16
1.2. Trabajos previos.....	18
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	21
1.3.1. La Teoría de la gestión personal .....	21
1.3.2. Gestión Administrativa .....	22
1.3.3. Clima Institucional.....	24
1.4. Formulación del problema.....	26
1.4.1. Problema general .....	26
1.4.2. Problemas específicos.....	26
1.5. Justificación del estudio .....	26
1.6. Hipótesis .....	27
1.6.1. Hipótesis general .....	27
1.6.2. Hipótesis Específicas.....	28
1.7. Objetivos .....	28
1.7.1. Objetivo general.....	28
1.7.2. Objetivos específicos.....	29
II. MÉTODO.....	30
2.1. Diseño de investigación .....	30

2.2.	Variables, operacionalización.....	31
2.3.	Población y muestra.....	37
2.3.1.	Población.....	37
2.3.2.	Muestra.....	37
2.3.3.	Muestreo.....	37
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	38
2.4.1.	Técnica:.....	38
2.4.2.	Instrumentos.....	38
2.5.	Validez y Confiabilidad.....	38
2.5.1.	Validez.....	38
2.5.2.	Confiabilidad.....	39
2.6.	Método de análisis de datos.....	40
III.	RESULTADOS.....	41
3.1	PROCESAMIENTO DE DATOS: GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	42
3.1.1	PROCESAMIENTO DE DATOS DE LA DIMENSIÓN PLANIFICACIÓN DE ACCIONES.....	43
3.1.2	PROCESAMIENTO DE DATOS DE LA DIMENSIÓN ORGANIZACION DE FUNCIONES.....	44
3.1.3	PROCESAMIENTO DE DATOS DE LA DIMENSIÓN EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES.....	45
3.1.4	PROCESAMIENTO DE DATOS DE LA DIMENSIÓN CONTROL DE RESULTADOS.....	46
3.2	PROCESAMIENTO DE DATOS CLIMA INSTITUCIONAL.....	47
3.2.1	PROCESAMIENTO DE DATOS DE NIVEL DE INTEGRACIÓN.....	48
3.2.2	PROCESAMIENTO DE DATOS CONDICIONES LABORALES.....	49
3.2.3	PROCESAMIENTO DE DATOS RELACIONES INTERPERSONALES 50	
3.2.4	PROCESAMIENTO DE DATOS TOLERANCIA AL CONFLICTO ....	51
3.3	PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	52
3.3.1	PRUEBA DE LA HIPOTESIS GENERAL.....	52
IV.	DISCUSIÓN.....	62
V.	CONCLUSIONES.....	65
VI.	RECOMENDACIONES.....	67
VII.	REFERENCIAS.....	69
	ANEXOS.....	72
	MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	73



INSTRUMENTOS .....	75
VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS .....	77
SOLICITUD DE PERMISO.....	87
DATA .....	88

## Índice de tabla

Tabla Nº 1 Operacionalización de variables.....	31
Tabla Nº 2. Muestreo: Población y muestra .....	37
Tabla Nº 3. Alfa de Cronbach: Gestión administrativa.....	39
Tabla Nº 4. Alfa de Cronbach: Clima institucional .....	40
Tabla Nº 5. Distribución de frecuencias variable gestión administrativa.....	42
Tabla Nº 6 Distribución de frecuencia de la dimensión Planificación de Acciones. .....	43
Tabla Nº 7 Distribución de frecuencia de la dimensión Organización de Funciones. .....	44
Tabla Nº 8 Distribución de frecuencia de la dimensión Ejecución de Actividades.	45
Tabla Nº 9 Distribución de frecuencia de la dimensión Control de Resultados. ...	46
Tabla Nº 10 Distribución de frecuencia de la variable Clima Institucional .....	47
Tabla Nº 11 Distribución de frecuencia de la dimensión Nivel de Integración .....	48
Tabla Nº 12 Distribución de frecuencia de la dimensión Condiciones Laborales .	49
Tabla Nº 13 Distribución de frecuencia de la dimensión Relaciones Interpersonales.....	50
Tabla Nº 14 Distribución de frecuencia de la dimensión Tolerancia al Conflicto .	51
Tabla Nº 15 P-Valor, de la variable Gestión Administrativa y Clima Institucional .	53
Tabla Nº 16 Correlación de Pearson de gestión administrativa y clima institucional .....	53
Tabla Nº 17 P-Valor, de la dimensión planificación de acciones y Clima Institucional .....	54
Tabla Nº 18 Correlación de Pearson planificación de acciones y Clima Institucional .....	55
Tabla Nº 19 P-Valor, de la dimensión organización de funciones y Clima Institucional .....	56
Tabla Nº 20 Correlación de Pearson de organización de funciones y clima institucional.....	57
Tabla Nº 21 P-Valor, de la dimensión ejecución de actividades y Clima Institucional .....	58
Tabla Nº 22 Correlación de Pearson ejecución de actividades y clima institucional .....	59
Tabla Nº 23 P-Valor, de la dimensión control de los resultados y Clima Institucional .....	60
Tabla Nº 24 Correlación de Pearson control de resultados y clima institucional ..	61

## Índice de figuras

Figura N° 1 De barras de la variable Gestión Administrativa.....	42
Figura N° 2 De Barras de la dimensión Planificación de Acciones.....	43
Figura N° 3 De Barras de la dimensión Organización de Funciones.....	44
Figura N° 4 De barras de la dimensión Ejecución de Actividades.....	45
Figura N° 5. De barras de la dimensión Control de Resultados. ....	46
Figura N° 6 De barras de la variable Clima Institucional .....	47
Figura N° 7 De Barras de la dimensión Nivel de Integración.....	48
Figura N° 8 De Barras de la dimensión Condiciones Laborales.....	49
Figura N° 9 De Barras de la dimensión Relaciones Interpersonales.....	50
Figura N° 10 De Barras de la dimensión Tolerancia al Conflicto.....	51

## Resumen

El presente estudio denominado “La gestión administrativa y su relación con el clima institucional en la institución educativa N° 65012 “William Dyer Ampudia” del distrito de Manantay – Pucallpa - 2018”, se realizó en el enfoque cuantitativo, en el marco de un estudio de tipo no experimental en el nivel descriptivo. Tuvo como objetivo determinar el nivel de relación entre la gestión administrativa y clima institucional. Para recoger los datos pertinentes al estudio, se utilizó los instrumentos de recolección de datos que fueron: el cuestionario, permitió conocer de forma objetiva la opinión de los docentes con respecto al clima institucional, en las dimensiones: administrativa, pedagógica y comunitaria. Asimismo, se aplicó otro cuestionario para conocer el clima institucional, con sus dimensiones nivel de integración, condiciones laborables, relaciones interpersonales, tolerancia y conflicto.

La muestra de estudio fue de 24 trabajadores de la institución entre nombrados contratados, hombres y mujeres. Cuya selección se realizó de forma probabilística. Para determinar el nivel de correlación se utilizó el coeficiente de Pearson, obteniendo una correlación positiva considerable  $r = ,613$ . Lo que indica que hay una dependencia entre la gestión administrativa y el clima institucional.

**Palabras claves: gestión administrativa, clima institucional.**

## **Abstract**

The present study called "The administrative management and its relation with the institutional climate in the educational institution N° 65012" William Dyer Ampudia of the district of Manantay - Pucallpa - 2018 ", was carried out in the quantitative approach, within the framework of a study of non-experimental type at the descriptive level. Its objective was to determine the level of relationship between administrative management and institutional climate. To collect data relevant to the study, we used data collection instruments that were: the questionnaire, allowed to know objectively the opinion of teachers regarding the institutional climate, in the dimensions: administrative, pedagogical and community. Likewise, another questionnaire was applied to know the institutional capacity, with its dimensions, level of integration, working conditions, interpersonal relationships, tolerance and conflict.

The sample of study was of 24 workers of the institution between appointed hired men and women. Whose selection was made probabilistically. To determine the level of correlation, the Pearson coefficient was used, obtaining a considerable positive correlation  $r = ,613$ . This indicates that there is a dependency between administrative management and the institutional climate.

**Keywords: administrative management, institutional climate**

## **CAPÍTULO I**

### **I. INTRODUCCIÓN**

#### 1.1. Realidad problemática

Koontz, P. (2004) La globalización como fenómeno social, económico y fundamentalmente cultural, a traído grandes cambios en la vida del hombre y la sociedad. Asi por ejemplo en la economía, la administración, los estilos de vida en la sociedad, la interrelación entre las personas, y fundamentalmente en la educación; todo ha cambiado sustancialmente por la dinámica del libre Mercado.

Rodriguez, G. (2012) en el Perú, el fundamento de la administración fue asimilado paulatinamente, todos los principios y tendencias contribuyeron al desarrollo y propósitos de la educación. De tal forma que el objetivo es lograr las metas, objetivos resultados que establece la organización.

Núñez, J. (2009) Para que exista un buen clima organizacional, es necesario que la gestión administrativa, tenga una excelente relación con los diferentes estamentos de la organización. Que valore al recurso humano, que los involucre y comprometa con las políticas que asume la institución. Esta interacción y visión compartida de todos los actores hará que las instituciones

educativas fortalezcan el clima institucional y su nivel de integración para enfrentar los grandes retos que ofrece la sociedad del conocimiento.

Sin embargo, la experiencia nos muestra que en la institución educativa N° 65012" William Dyer Ampudia" ubicada en el distrito de Manantay, se evidencia que la planificación de actividades se realiza de forma improvisada, no existe un plan de trabajo, coherente, producto del consenso mayoritario. De igual manera la organización de funciones, no está claramente definida, no se evidencia un manual de organización y funciones del personal que permita conocer la forma de organización que sirva como guía al personal que labora en la institución. De igual forma, no se percibe al director como agente de cambio en la ejecución de actividades, no participa en todas las actividades de las cuales es responsable; todo esto conlleva a generar un clima institucional inestable, con poca participación de los docentes y padres de familia en los actividades o celebraciones festivas.

Asimismo, se ha verificado que el control de resultados en la institución educativa, es mínimo, no se verifica y registra los hechos que permita comparar los logros o resultados obtenidos, en años anteriores, con la finalidad de asumir compromisos orientados a la transformación de la realidad social, y académica de los estudiantes.

En esa mirada, es necesario conocer cómo la gestión administrativa contribuye a generar un clima agradable y armoniosos. Aspectos esenciales para obtener logros académicos de calidad. Pero para que esto suceda es necesario que el director posea habilidades afectivas, capacidad de relacionarse con todos los docentes, auxiliares, personal de servicio, padres de familia y estudiantes, a propósito, Davis y Thomas (1992), refieren que los profesores eficientes, poseen un horizonte muy claro del cargo que ostentan, la misión y visión, un clima favorable, hacer un seguimiento a la práctica docente y poseer una buena iniciativa, y se valore el talento humano.

Por ello, con la intención de descubrir las causas de este problema formulamos la siguiente interrogante: ¿Qué nivel de relación se establece entre la gestión administrativa y el clima institucional? interrogante que ha permitido analizar los resultados obtenidos para arribar a las conclusiones del estudio de acuerdo a las consideraciones de las variables.

## 1.2. Trabajos previos

Se ha revisado material bibliográfico en diferentes bibliotecas de las instituciones de educación superior y en la página Web y se ha encontrado algunos trabajos que fueron publicados, de los cuales se han seleccionado algunas conclusiones que tienen cierta relación con nuestro trabajo.

Lopez, J. y Contreras. P (2010) en su trabajo de investigación titulado: "La gestión administrativa y la calidad de vida. Ecuador 2010, estudio presentado para graduarse como Magister, la investigación fue experimental, el diseño aplicado fue cuasi experimental, aplicado en una muestra 90 docentes y 283 estudiantes. Llegó a la siguiente conclusión: Se mejoró sustancialmente el clima institucional, porque se atendió prioritariamente en el aspecto técnico pedagógico, haciendo un seguimiento sistemático a la planificación, programación y evaluación curricular, el trabajo equipo, la comunicación asertiva permitió un clima organizacional armonioso.

Nieves, E. (1997), realizó una investigación denominada: la gestión administrativa y el clima organizacional. Colombia. 1997. Trabajo presentado para graduarse como magister en docencia universitaria. El tipo de investigación fue no experimental, en su nivel descriptivo correlacional, El objetivo fue establecer la correlación existente entre la gestión administrativa y el clima organizacional. Se seleccionó una muestra de 60 docentes. Para recoger datos, se utilizó el cuestionario para conocer la opinión de los docentes sobre la gestión administrativa y el clima organizacional. Llega a la siguiente conclusión: Existe una relación  $r = 0.58$  medianamente, entre las variables estudiadas; lo que implica que la gestión administrativa exitosa es el que



fomenta el trabajo en equipo y distribuye responsabilidades a sus docentes, y comunica las altas expectativas que tiene en ellos.

Silva, B. (2011) realizó una investigación denominada: la gestión administrativa y el clima organizacional. Ecuador 2011. Trabajo presentado para graduarse de maestro, en administración de negocios. La investigación se enmarca dentro del enfoque cuantitativo, en el nivel descriptivo, con un diseño descriptivo correlacional. Tuvo como objetivo determinar las características del clima institucional y principalmente el desempeño docente. Cuyo trabajo tuvo una muestra a 90 docentes, de Ecuador (2010). Para recoger los datos se aplicó una encuesta de 10 preguntas, con sus tres dimensiones: gerenciar el ámbito curricular, liderazgo y clima institucional. Llega a la siguiente conclusión: el clima organizacional está determinado directamente por un estilo de gestión democrática, basado en la participación y colaboración en la que prevalece el diálogo entre todos los docentes.

Rodriguez, P. (2012), Presentó su trabajo titulado "Influencia de la gestión administrativa en el clima organizacional. Tacna (2012) El tipo de investigación fue no experimental, con un diseño causal. La muestra de estudio estuvo conformada por 98 docentes y administrativos. Llega a la siguiente conclusión: que la gestión administrativa tiene mucha influencia en el clima organizacional. Obteniendo un grado de significatividad  $P < 01$ .

Cifuentes, I. (2016) en su trabajo de investigación denominado Gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo. Lima (2016). Fue presentado para graduarse como magister en administración y negocios internacionales. Tipo de investigación fue no experimental transversal, el objetivo fue determinar la relación entre Gestión Administrativa y el Clima Organizacional. La Muestra de estudio estuvo conformado por 30 colaboradores administrativos de la institución. El instrumento utilizado fue la encuesta. Llega a la siguiente conclusión: Una buena gestión administrativa se relaciona con un buen clima institucional, se tuvo como resultado  $r=0,648$ , significa que existe una correlación fuerte entre variables. Lo que significa que la gestión administrativa se desarrolla horizontalmente el cual permite que los

trabajadores desempeñen de forma eficiente y de esta manera logren los objetivos y metas trazadas

Baldeón, H. (2015) Presentó su trabajo de investigación educativa denominado: Gestión administrativa y clima organizacional. Lima, 2015. el estudio se enmarca dentro del paradigma positivista, en el enfoque cuantitativo, permitió graduarse como magister en gestión pública, el tipo de investigación realizado fue de tipo sustantiva, en el nivel descriptivo no experimental. Para recoger los datos se aplicó un cuestionario que fue aplicado a 140 personas. Llega a la siguiente conclusión: Una administración basados en los principios de la horizontalidad, contribuye a fomentar un clima organizacional armonioso donde prevalece la intercomunicación entre administrados y administradores, logrando la participación, el trabajo en equipo y la innovación, acciones que determinan el logro de objetivos y metas, retos que ofrece el proceso de la tecnología y la modernidad.

Pérez, C. (2015) en su estudio de investigación denominado: clima institucional y el desempeño docente. Trabajo que fue presentado para optar el grado de maestro en educación con mención en Acreditación y Calidad de la Educación. El objetivo fue conocer el nivel de relación entre las variables de estudio. El tipo de investigación, fue cuantitativo, en el nivel descriptiva, para tal efecto se utilizó el diseño descriptivo correlacional. Fue aplicado a una muestra de 60 docentes y 30 directivos. Para recoger los datos se empleó la encuesta aplicado a los docentes para conocer la opinión respecto al clima institucional y la entrevista que fue aplicado a los directivos. Llegando a la siguiente conclusión: Existe una relación estadísticamente de  $r = 0,81$ . Lo que significa que hay una correlación muy dinámica entre el Acompañamiento Pedagógico y el desempeño docente.

Núñez, J. (2006) realizó una investigación denominada: el clima institucional y la satisfacción laboral. Ucayali- 2006. Cuyo trabajo permitió graduarse como magister en acreditación y calidad de la educación, en la Universidad Nacional de Ucayali. El objetivo fue conocer el comportamiento de las variables estudiadas. El tipo de estudio fue descriptivo correlacional. Para recoger los

datos se utilizó el cuestionario que fue aplicado a una muestra de 120 docentes. Llegando a la siguiente conclusión: el 40% de docentes se sienten identificados y con la institución, el 27% se muestran indiferentes, un 33% se muestran opositores a la gestión. Estos resultados llaman poderosamente la atención a las autoridades de la institución.

### 1.3. Teorías relacionadas al tema

#### 1.3.1. La Teoría de la gestión personal

La Teoría que sustenta el estudio es “la gestión personal” de Drucker (2013), refiere que la gestión es una ciencia social, orientada a solucionar necesidades y lograr los objetivos propuestos por los miembros que conforman la organización, en base a una determinada estructura y el esfuerzo que pone el recurso humano. Drucker (2013) considera oportuno tipificar a las empresas o instituciones como comunidades humanas que laboran en un contexto determinado, y debe considerarse como activos esenciales a todo el personal que labora respetando sus derechos y beneficios, además propiciar mejores condiciones laborales para tener organizaciones fuertes.

Drucker, propone también que la administración debe aplicarse de forma ordenada y sistemática en las instituciones aplicando los saberes. De esta manera la Institución Educativa se convierte en un espacio social, en donde se puede aplicar sustantivamente el saber, con el saber, saber hacer y con el saber ser”. Esta afirmación está relacionada con los procesos de enseñanza y aprendizaje, entonces la escuela se ve influenciado por los procesos e interrelaciones humanas. Así por ejemplo, el aspecto afectivo del docente y convivencia está determinado por la capacidad de interacción que mantiene con sus congéneres, con la plana directiva, los aprendizajes de los alumnos; todo está práctica social se percibe al interior de las instituciones educativas. Ambos elementos están afectadas directamente por el reconocimiento que la plana directiva tiene sobre los procesos educativos.

En ese contexto, los saberes han logrado desarrollar la sociedad del conocimiento, en la que el hombre utiliza los saberes como práctica educativa. Estos principios de gestión permiten desarrollar instituciones educativas vigorosas, hacer uso de los saberes marca una diferencia con la concepción tradicional de la administración.

### 1.3.2. Gestión Administrativa

Drucker, P. (1999) afirma que la gestión administrativa representa una disciplina social que orienta técnicamente como debe realizarse la estructura de la organización, las interrelaciones y las funciones y hacer que las cosas sucedan como está planificada.

La gestión administrativa, según Valencia. (1995) define que ésta disciplina orienta y organiza debidamente la estructura de las organizaciones que se dirigen hacia el logro de las metas y objetivos. En esa perspectiva el director de una institución genera sinergia en sus administrados, lo cual conlleva a desarrollar climas laborables armoniosas, comunicativos, prestos a afrontar retos, tareas por proyectos.

En ese sentido el director de una institución educativa, debe percibir su entorno como un sistema, en la cual no debe fallar ninguno de sus componentes. Para eso quien dirige una institución debe poseer cualidades para poder gerenciar con aplomo viendo el interés común.

De igual manera, George T. (2007) explica que la Gestión administrativa, es un proceso especial que consiste en llevar a cabo un trabajo debidamente estructurado en la que destaca la planificación, programación, ejecución y evaluación, y posteriormente permite verificar los resultados.

En esa mirada Koontz (2014) refiere que la administración, es el conjunto de actividades programadas coherentemente, amparadas en normas, directivas, estas muchas veces se elaboran de forma consensuada con todos los miembros de una organización. Con la finalidad de obtener una máxima eficiencia, en la calidad de los productos o servicios que presta la institución. Para ello la gerencia ubica estratégicamente a los trabajadores de acuerdo a su especialidad e idoneidad.

Las dimensiones de la gestión administrativa son:

#### 1.3.2.1. Planificación de acciones.

Chiavetano (2014) define que la planificación de acciones se debe entender como un proceso encaminado al logro de las metas propuestas. Y para ello debemos seguir una dirección en la que nos formulamos preguntas: cuándo deben realizarse, quiénes deben hacerlo, y con qué recursos contamos.

#### 1.3.2.2. Organización de funciones.

Chiavetano (2014) dice que la organización de funciones empieza por los directivos que desempeña un papel clave en la mejora de los resultados en diferentes actividades que influye en las motivaciones y capacidades de los docentes en dar mejora al aprendizaje y la enseñanza propiciando un clima adecuado con todos la plana docente de una institución y que esto se manifiesta en un buen servicio educativo.

#### 1.3.2.3. Ejecución de actividades.

Chiavetano (2014) sostiene que la ejecución de actividades es el segmento más importante de todo el proceso de una organización, básicamente está centrado en las acciones, tareas, y funciones. En este contexto se debe realizar las actividades planteadas en el plan de trabajo. La ejecución de actividades básicamente está dirigida por un gerente, en este caso por los directivos de una institución, o promotores que están alertos ante cualquier anomalía.

#### 1.3.2.4. Control de resultados

Chiavetano (2014) explica que el control de actividades o resultados significa medir o corregir actividades anómalas que atenta hacia el logro de los objetivos, así podemos garantizar un producto de calidad.

#### 1.3.3. Clima Institucional

Según Likert, R. (2010), define el clima institucional como el conjunto de lazos invisibles que mantiene a todos los trabajadores unidos, y adquieren una característica común, que se expresa en el comportamiento de cada uno de los trabajadores. El clima institucional, es producto del manejo de parte de la plana jerárquica; y esto tiene un resultado en la productividad, la calidad, la creatividad, el compromiso y satisfacción de los involucrados.

La reacción de cualquier individuo ante una situación inesperada está en relación con la percepción que tiene sobre la organización. En ese contexto, podemos afirmar que el clima institucional está construido en la subjetividad de cada trabajador, y que esta percepción crea en el individuo determinados comportamientos que adopta frente a los demás.

Stephen. R. (2008) considera que el clima institucional es el ambiente subjetivo que se ventila en toda la organización, que se forma a partir de la interacción entre los miembros de la organización. Es inminentemente subjetiva lo que hace que las persona desarrollen una Identidad propia que los caracteriza de los demás.

Para Chiavenato, (2014) el clima organizacional en todas las instituciones, constituye la vida interna de cada organización, es la atmósfera psicológica, la marca invisible que existe y distingue a cada organización.

Anzola, (2003) también opina que los climas institucionales están relacionados con las percepciones o interpretaciones que poseen las

personas de la organización durante algún tiempo y esta actitud tiene mucha influencia en el comportamiento de los trabajadores, y es la que la diferencia de una con otra institución.

Schein, (1991) afirma que el ambiente organizacional es eminentemente subjetiva expresado en sus suposiciones, creencias, valores y normas que comparten sus miembros.

Las dimensiones del clima institucional se definen de la siguiente manera:

#### 1.3.3.1. Nivel de integración.

Cavallo (2002). Sostiene que el nivel de integración se puede expresar en la interacción de los que elaboran en una organización. Básicamente se puede percibir, en los organigramas de las empresas. Lógicamente, la plana jerárquica o los administradores buscan que los trabajadores estén integrados, a partir del deporte, celebraciones y fundamentalmente en la producción.

#### 1.3.3.2. Condiciones Laborales.

Stephen, R. (2008) Está vinculado a la infraestructura de la Institución educativa, a la vez son las condiciones materiales e inmateriales, los grados de amabilidad que ofrecen los directivos, para que los trabajadores realicen con responsabilidad y compromiso con la entidad.

#### 1.3.3.3. Relaciones Interpersonales.

Palacios (2006), indica que la relación interpersonal se basa en la actitud de las personas, en el trato respetuoso, los niveles de empatía que se evidencia al interior de la organización.

#### 1.3.3.4. Tolerancia al Conflicto.

Chiavetano (2014) afirma que la tolerancia al conflicto se basa fundamentalmente en el respeto mutuo y los grados de empatía. Esto implica que las personas sean tolerantes y amigables. Evitando en lo posible, inadecuadas interpretaciones.

#### 1.4. Formulación del problema

##### 1.4.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el clima institucional de la Institución Educativa N° 65012 "William Dyer Ampudia" del distrito de Manantay – Pucallpa - 2018"

##### 1.4.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la planificación de acciones y el clima institucional de la Institución Educativa N° 65012 "William Dyer Ampudia" del distrito de Manantay - Pucallpa - 2018?

¿Qué relación existe entre la organización de funciones y el clima institucional de la Institución Educativa N° 65012 "William Dyer Ampudia" del distrito de Manantay – Pucallpa - 2018?

¿Qué relación existe entre la ejecución de actividades y el clima institucional de la Institución Educativa " N° 65012 "William Dyer Ampudia" del distrito de Manantay – Pucallpa - 2018?

¿Qué relación existe entre el control de los resultados y el clima institucional de la Institución Educativa " N° 65012 "William Dyer Ampudia" del distrito de Manantay – Pucallpa - 2018?

#### 1.5. Justificación del estudio

La presente investigación se justifica metodológicamente, porque los directores responsables de administrar las instituciones, no están capacitados o no estudiaron para ser directores, Por tanto, el presente estudio aporta con un instrumento que permite recoger objetivamente datos, información, hechos, y detectar oportunamente necesidades y problemas relacionados con la gestión administrativa y/o el clima institucional.



En el aspecto práctico, se justifica porque la plana directiva es abastecida permanentemente con directivas, normas, que orientan la gestión. Sin embargo, los conflictos al interior de las instituciones persisten. Por tanto, el estudio permitirá adoptar políticas de mejora. Además, contiene un marco teórico que orienta a la convivencia armoniosa, y una comunicación asertiva, que busca el bien común, que permita desarrollar en los docentes una interacción armoniosa, fomentando la comunicación asertiva y asumiendo compromisos de mejora.

En el aspecto social, el estudio va contribuir a sensibilizar a los docentes, administrativos, estudiantes, padres de familia, para tener organizaciones educativas socialmente vigorosas, orientados por la visión y misión de sus instrumentos de gestión. De este modo tenemos la responsabilidad de construir una convivencia de calidad, basado en un enfoque humanista.

En el aspecto científico, los resultados sistematizados serán incorporados a las revistas indexadas, ya que se estaría demostrando la correlación entre variables, que son temas que están en el debate académico y pedagógico.

## 1.6. Hipótesis

### 1.6.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima institucional en la Institución Educativa N° 65012 "William Dyer Ampudia" del distrito de Manantay - Pucallpa – 2018.

### 1.6.2. Hipótesis Específicas

Existe relación significativa entre la Planificación de acciones y el clima institucional de la Institución Educativa N° 65012 "William Dyer Ampudia" del distrito de Manantay - Pucallpa – 2018.

Existe relación significativa entre la organización de funciones y el clima institucional de la Institución Educativa N° 65012 "William Dyer Ampudia" del distrito de Manantay - Pucallpa 2018.

Existe relación significativa entre la ejecución de actividades y el clima institucional de la Institución Educativa N° 65012 "William Dyer Ampudia" del distrito de Manantay – Pucallpa – 2018.

Existe relación significativa entre el control de resultados y el clima institucional de la Institución Educativa N° 65012 "William Dyer Ampudia" del distrito de Manantay – Pucallpa – 2018.

## 1.7. Objetivos

### 1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el clima institucional en la Institución Educativa N° 65012 "William Dyer Ampudia" del distrito de Manantay - Pucallpa – 2018.

### 1.7.2. Objetivos específicos

Identificar la relación que existe entre la planificación de acciones y el clima institucional de la Institución Educativa N° 65012 "William Dyer Ampudia" del distrito de Manantay - Pucallpa – 2018.

Determinar la relación que existe entre la organización de funciones y el clima institucional de la Institución Educativa N° 65012 "William Dyer Ampudia" del distrito de Manantay - Pucallpa – 2018.

Establecer la relación que existe entre la ejecución de actividades y el clima institucional de la Institución Educativa N° 65012 "William Dyer Ampudia" del distrito de Manantay - Pucallpa 2018.

Evaluar el tipo de relación que existe entre el control de los resultados y el clima institucional de la Institución Educativa N° 65012 "William Dyer Ampudia" del distrito de Manantay – Pucallapa – 2018.

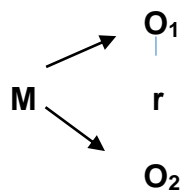
## CAPÍTULO II

### II. MÉTODO

#### 2.1. Diseño de investigación

El presente estudio por sus características ha optado por un diseño descriptivo - correlacional. A propósito, Hernández (2010) refiere que este estudio busca describir el comportamiento de las variables tal como existen y teniendo en cuenta cada una de sus características.

El esquema que representa el diseño de estudio, queda establecido de la siguiente manera:



**Donde:**

M = Representa la Muestra

O<sub>1</sub>= Medición de la variable Gestión Administrativa

O<sub>2</sub>= Medición de la variable Clima Institucional

r = Posible relación entre variables.

2.2. Variables, operacionalización

Tabla N° 1 Operacionalización de variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	items	Escala de medición
Gestión administrativa	Según Valencia. (1996), define que la gestión administrativa es el agregado de actividades, acciones dirigido a ordenar de forma sistemática de los elementos de una organización que produce bienes o presta servicio. Asimismo, plantea que una gestión administrativa debe tener una planificación, organización, ejecución y control.	Se define operacionalmente las variables, con 4 dimensiones y 20 ítems.	Planificación de acciones	Se programa actividades pedagógicas y administrativas mensualmente.	¿Los directivos planifican actividades pedagógicas en la Institución?	5.- Siempre. 4.-Casi siempre. 3.- A veces. 2.- Casi nunca. 1.- Nunca
				Reprograman de actividades de acuerdo a las necesidades...	¿las actividades se reprograman de acuerdo con las necesidades de los estudiantes?	
				Los directivos previenen los acontecimientos inesperados al programar acciones.	¿Los directivos prevén actividades ante eventualidades imprevista?	
				Las acciones se planifican de acuerdo a la Misión y Visión de la I. E.	¿Las acciones planificadas obedecen al cumplimiento de la visión y misión?	
				Los objetivos estratégicos apuntan al logro de metas programadas.	¿Los objetivos estratégicos se orientan al logro de las metas y objetivos?	

Organización de funciones	Se establece grupos de trabajo para cada actividad programada.	¿Los docentes se organizan en grupos para realizar las actividades?
	Se asignan funciones a fin de promover la responsabilidad.	¿Los directivos asignan responsabilidades a los docentes?
	Prevalece la amistad frente al compromiso laboral.	¿Se promueve la amistad durante la actividad laboral?
	Los trabajadores son organizados para ejecutar sus funciones.	¿Los trabajadores muestran organización en el desarrollo de sus funciones?
	Los equipos de trabajo logran alcanzar sus objetivos.	¿Los equipos de trabajo cumplen sus compromisos en el tiempo previsto?
Ejecución de actividades	Se estimula a los trabajadores que demuestran compromiso laboral.	¿Los directivos estimulan a los trabajadores por su labor destacada?
	El valor de la participación supera las dificultades que se pueden presentar.	¿Los directivos promueven la participación activa de los docentes en todas las actividades?
	Se asume que la realización de	¿Los directivos propician actividades para que

		actividades es un reto a sí mismo, para cada trabajador de la I.E.	cada trabajador cumpla con su rol?
		Se valora el esfuerzo que realiza cada integrante de la I.E. para cumplir su función.	¿Los directivos valoran a cada docente cuando cumple con su rol?
		Las actividades se desarrollan en el plazo establecido.	¿Los directivos hacen el seguimiento para cumplir con las actividades previstas?
Control de resultados		Existe un plan de supervisión y control	¿Los directivos comunican sobre la acción de seguimiento y monitoreo al desempeño docente?
		Se verifica la elaboración y ejecución de las actividades programadas.	¿Los directivos hacen la verificación del cumplimiento de las actividades académicas?
		En el control de las actividades participan todos los responsables de la gestión de la I.E.	¿Los directivos participan activamente en el control de calidad de las actividades curriculares y extracurriculares?
		Todas las actividades finalizan con un informe de los responsables.	¿Los directivos solicitan informes detallados de las actividades realizadas?

Clima institucional	Según Likert (1946), es la atmósfera social que generan los mismos miembros de una organización, al interactuar, al relacionarse, al comunicarse, entre los trabajadores de una organización. Likert, considera dentro de un clima institucional, nivel de integración, condiciones laborales y relaciones personales.	Se define operacionalmente las variables, con 4 dimensiones y 20 ítems.	Nivel de integración	Los directivos realizan visitas a las diferentes aulas de la I.E.	¿Los directivos realizan el seguimiento a la práctica docente?	5.- Siempre. 4.-Casi siempre. 3.- A veces. 2.- Casi nunca. 1.- Nunca	
				En la institución se respeta la jerarquía del personal.	¿ Los directivos son respetuosos en el trato al personal que labora en la institución?		
				Los docentes asumen las funciones que le son asignadas.	¿Asumo con agrado las funciones encomendadas?		
				Los trabajos y funciones en la institución se distribuyen de manera equitativa.	¿Los trabajos asignados se distribuyen equitativamente y de acuerdo a las capacidades?		
				La comunicación en la institución se realiza respetando la estructura y jerarquía organizativa.	¿La comunicación es fluida entre los estamentos de la institución?		
				El trabajo en equipo prevalece en la institución.	¿ El control y seguimiento fortalece los lazos de amistad y fraternidad entre directivos y docentes?		
				Condiciones laborales	Las actividades se cumplen según los acuerdos.		El cumplimiento de los acuerdos se cumple por consenso.
					La infraestructura educativa facilita el trabajo de los docentes en las		¿Considera que la institución tiene una



	aulas.	infraestructura apropiada para la enseñanza y aprendizajes?
	Se estimula a los docentes que cumplen de manera óptima con su trabajo.	Los directivos reconocen y hacen distinciones a los docentes comprometidos con sus trabajo docente?
	Los estímulos y sanciones de Ley se aplican de manera equitativa.	¿Ha percibido que los estímulos y sanciones de Ley se aplica de manera equitativa?
	En la institución educativa se promueve el desarrollo de talleres de actualización en favor de los docentes.	¿Los directivos organizan talleres de actualización pedagógica?
Relaciones interpersonales	Existe una atmósfera de confianza entre los trabajadores.	¿Considera usted que el clima institucional es armonioso?
	El trato entre los directivos y docentes es respetuoso y cordial.	¿Ha observado usted que el trato entre los directivos es respetuoso?
	La coordinación entre los docentes es constante y oportuna.	¿La coordinación entre plana docente y los padre de familia es armónica ¿
	La coordinación entre el equipo directivo y docentes para la toma de decisiones es recíproca.	Existe coordinación entre los docentes, y directivos?

El respeto es una práctica permanente en la institución. El respeto entre docentes y padres de familia es reciproco?

---

**TOLERANCIA AL CONFLICTO**

---

Tolerantes ante el conflicto. Los trabajadores se caracterizan por ser tolerantes ante los conflictos?

---

Los integrantes de la comunidad educativa tienen libertad para actuar respetando las normas. ¿Los docentes tienen libertad para trabajar las iniciativas pedagógicas o extracurriculares?

---

Los docentes buscan la solución a los problemas educativos. ¿Los docentes solucionan problemas académicos trabajando en equipo?

---

Prevalece la empatía y la asertividad. Entre los docentes prevalece la empatía y la asertividad.

---

Los docentes escuchan las recomendaciones de los directivos para corregir y superar sus dificultades. Los docentes escuchamos y superamos las observaciones formuladas por los docentes?

---

## 2.3. Población y muestra

### 2.3.1. Población

La población, objeto de estudio, estuvo constituido por 30 trabajadores entre directivos y docentes, Institución Educativa N° 65012 "William Dyer Ampudia" del distrito de Manantay- Pucallpa".

### 2.3.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por 24 personas, entre directivos, docentes, auxiliares, administrativos y de servicio, que laboran en la Institución Educativa N° 65012 "William Dyer Ampudia" del distrito de Manantay - Pucallpa".

### 2.3.3. Muestreo

Para la selección de la muestra se realizó mediante la técnica del muestreo probalístico, estratificada A propósito Hernández, R. (2013) afirma que para la conformación de la muestra depende de la probabilidad de formar parte del estudio. Para tal fin se aplicó la siguiente formula:

Tabla N° 2. Muestreo: Población y muestra

	POBLACIÓN		MUESTRA	
Directivos	<b>02</b>	<b>7%</b>	<b>02</b>	<b>7%</b>
Docentes	<b>22</b>	<b>74%</b>	<b>18</b>	<b>74%</b>
Auxiares	<b>1</b>	<b>3%</b>	<b>1</b>	<b>3%</b>
Administrativos	<b>1</b>	<b>3%</b>	<b>1</b>	<b>3%</b>
Servicio	<b>4</b>	<b>13%</b>	<b>2</b>	<b>13%</b>
TOTAL	<b>30</b>	<b>100%</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

Fuente: CAP de la institución educativa N° 65012 "William Dyer Ampudia" 2018

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el recojo de la información se utilizó las siguientes técnica e instrumento:

### 2.4.1. Técnica:

#### 2.4.1.1. Encuesta

Técnica que permitió conocer la opinión de los docentes respecto al gestión administrativa y el clima institucional.

### 2.4.2. Instrumentos

#### 2.4.1.2. El cuestionario.

El cuestionario N° 1 permitió conocer la gestión administrativa que desarrolla la plana directiva de la institución educativa estudiada. La estructura del instrumento estuvo dividida en cuatro dimensiones: planificación de acciones, organización de funciones, ejecución de actividades y el control de los resultados. La escala valorativa fue: 1= nunca; 2= casi nunca; 3= A veces; 4= Casi siempre; 5 Siempre.

El cuestionario N° 2 permitió conocer el clima institucional, que vive la organización escolar. La estructura del instrumento estuvo dividida en cuatro dimensiones: Nivel de integración, condiciones laborales, relaciones interpersonales, tolerancia al conflicto. La escala valorativa fue: 1= nunca; 2= casi nunca; 3= A veces; 4= Casi siempre; 5 Siempre.

## 2.5. Validez y Confiabilidad

### 2.5.1. Validez

Para la validez de los instrumentos (cuestionarios) fueron validados y consultados con expertos: un metodóloga Dra Jannet Aspiros Bermudez, el estadista Dr. Marco Antonio Díaz Apac, en el área de investigación Dra Gaby Chunga Pingo, Dr Joel Còrdova Bardales director de la Institución Educativa N° 65012 “William Dyer Ampudia”, Mg. Luis Tananta Lomas sub director de

formación académica e investigación del I.S.P “TOKIO”, quienes revisaron, las dimensiones, los indicadores e ítems y dieron su veredicto.

### 2.5.2. Confiabilidad

#### Variable: Gestión Administrativa

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2} \right)$$

$$\alpha = \frac{20}{19} \cdot \left( 1 - \frac{11,21527778}{72,66666667} \right)$$

$$\alpha = 0,890169805$$

Tabla N° 3. Alfa de Cronbach: Gestión administrativa.

Alfa de Cronbach	Ítems
0,89	20

**Fuente: Salida del SPSS V22**

**Interpretación:** El estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0,89. Por ende el instrumento es de **MUY ALTA CONFIABILIDAD** para la investigación por el resultado que arrojó.

#### Variable: Clima Institucional

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2} \right)$$

$$\alpha = \frac{20}{19} \cdot \left( 1 - \frac{9,340277778}{55,60416667} \right)$$

$$\alpha = 0,875812611$$

Tabla N° 4. Alfa de Cronbach: Clima institucional

Alfa de Cronbach	Ítems
0,88	20

**Fuente: Salida del SPSS V22**

**Interpretación:** El estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0,88. Por ende el instrumento es de **MUY ALTA CONFIABILIDAD** para la investigación por el resultado que arrojo.

## 2.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de datos se empleó la estadística descriptiva con los principales estadígrafos.

## **CAPÍTULO III**

### **III. RESULTADOS**

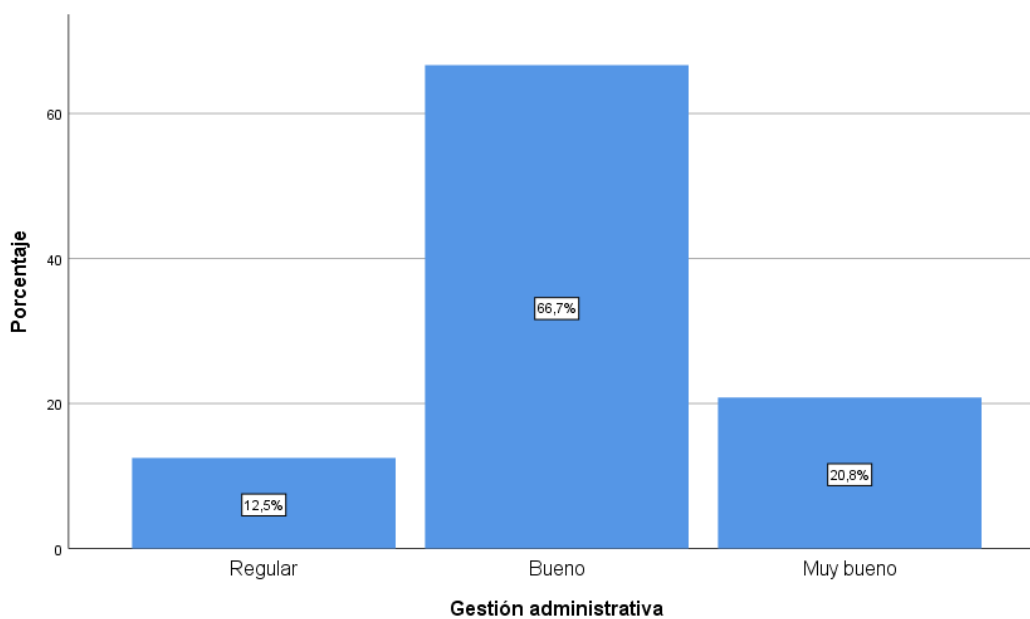
### 3.1 PROCESAMIENTO DE DATOS: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Tabla N° 5. Distribución de frecuencias variable gestión administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	3	12,5	12,5	12,5
	Bueno	16	66,7	66,7	79,2
	Muy bueno	5	20,8	20,8	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos Anexo N° 16

Figura N° 1 De barras de la variable Gestión Administrativa



Fuente Tabla N° 5

## DESCRIPCIÓN

Como se puede apreciar en la tabla N° 1, en cuanto a la variable Gestión administrativa: 66.7% la percibe en el nivel Bueno, 20.8% en el nivel Muy bueno y 12.5% en el nivel Regular, en la sede de estudio



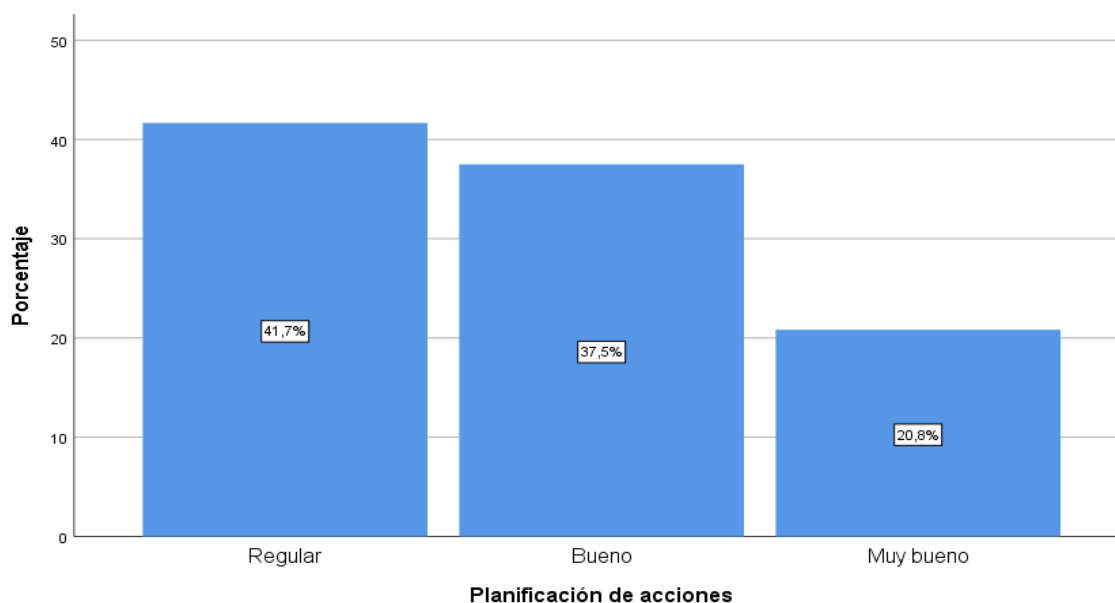
### 3.1.1 PROCESAMIENTO DE DATOS DE LA DIMENSIÓN PLANIFICACIÓN DE ACCIONES

Tabla N° 6 Distribución de frecuencia de la dimensión Planificación de Acciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	10	41,7	41,7	41,7
	Bueno	9	37,5	37,5	79,2
	Muy bueno	5	20,8	20,8	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos Anexo N°16

Figura N° 2 De Barras de la dimensión Planificación de Acciones



Fuente Tabla N° 6

#### DESCRIPCIÓN

Como se puede apreciar en la tabla N° 2, en cuanto a la dimensión Planificación de acciones: 41.7% la percibe en el nivel Regular, 37.5% en el nivel Bueno y 20.8% en el nivel Muy bueno, en la sede de estudio.

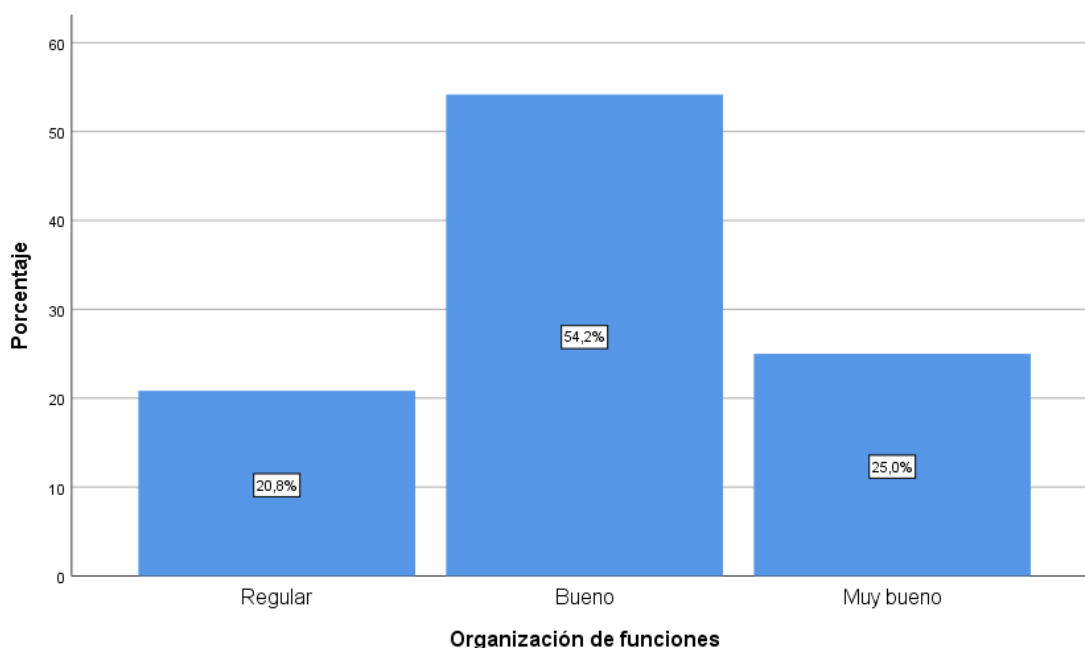
### 3.1.2 PROCESAMIENTO DE DATOS DE LA DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN DE FUNCIONES

Tabla N° 7 Distribución de frecuencia de la dimensión Organización de Funciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	5	20,8	20,8	20,8
	Bueno	13	54,2	54,2	75,0
	Muy bueno	6	25,0	25,0	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos Anexo N°16

Figura N° 3 De Barras de la dimensión Organización de Funciones.



Fuente Tabla N° 7

#### DESCRIPCIÓN

Como se puede apreciar en la tabla N° 3, en cuanto a la dimensión Organización de funciones: 54.2% la percibe en el nivel Bueno, 25% en el nivel Muy bueno y 20.8% en el nivel Regular, en la sede de estudio.

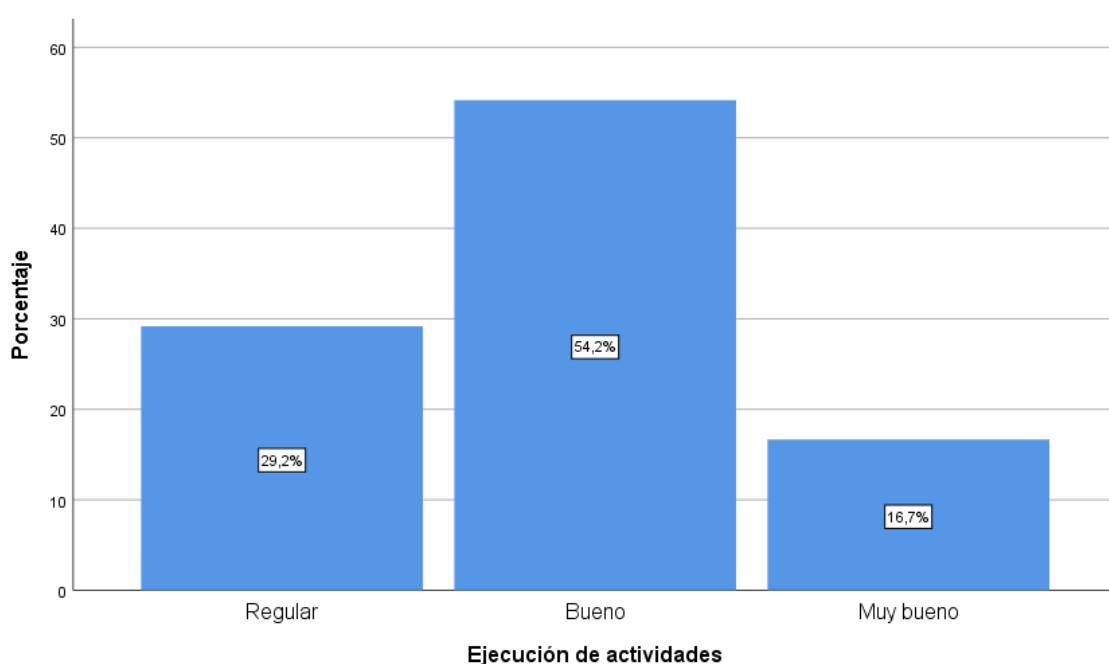
### 3.1.3 PROCESAMIENTO DE DATOS DE LA DIMENSIÓN EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES

Tabla N° 8 Distribución de frecuencia de la dimensión Ejecución de Actividades.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	7	29,2	29,2	29,2
	Bueno	13	54,2	54,2	83,3
	Muy bueno	4	16,7	16,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos Anexo N°16

Figura N° 4 De barras de la dimensión Ejecución de Actividades



Fuente Tabla N° 8

#### DESCRIPCIÓN

Como se puede apreciar en la tabla N° 4, en cuanto a la dimensión Ejecución de actividades: 54.2% la percibe en el nivel Bueno, 29.2% en el nivel Regular y 16.7% en el nivel Muy bueno, en la sede de estudio.

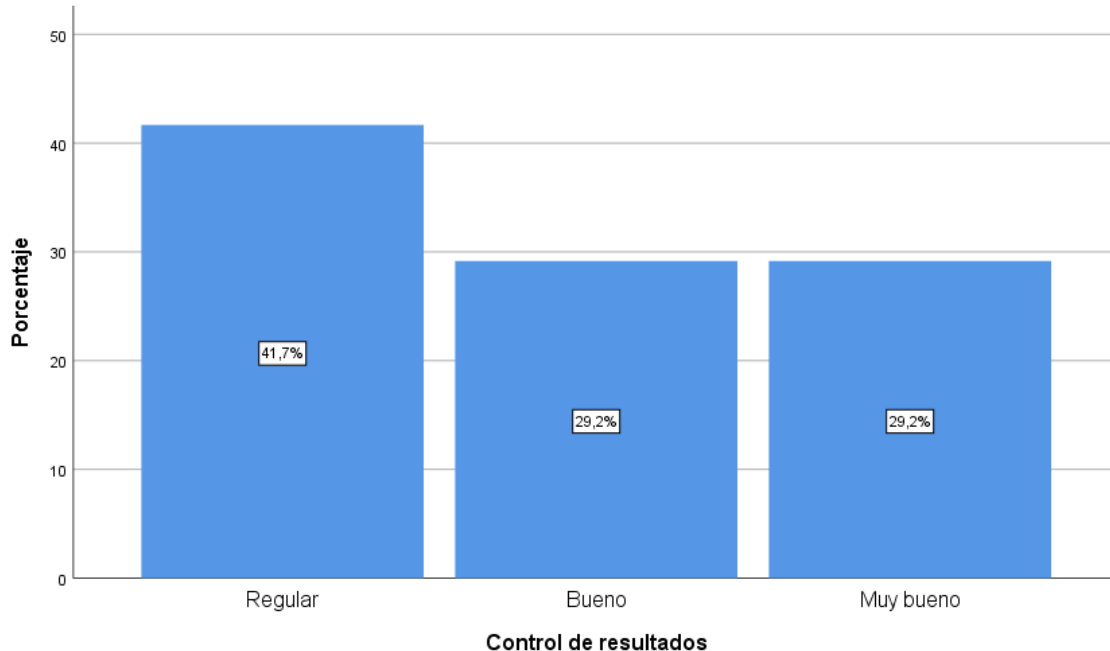
### 3.1.4 PROCESAMIENTO DE DATOS DE LA DIMENSIÓN CONTROL DE RESULTADOS

Tabla N° 9 Distribución de frecuencia de la dimensión Control de Resultados.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Regular	10	41,7	41,7	41,7
Bueno	7	29,2	29,2	70,8
Muy bueno	7	29,2	29,2	100,0
Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos Anexo N°16

Figura N° 5. De barras de la dimensión Control de Resultados.



Fuente Tabla N° 9

#### DESCRIPCIÓN

Como se puede apreciar en la tabla N° 5, en cuanto a la dimensión Control de resultados: 41.7% la percibe en el nivel Regular, 29.2% en el nivel Bueno y 29.2% en el nivel Muy bueno, en la sede de estudio.

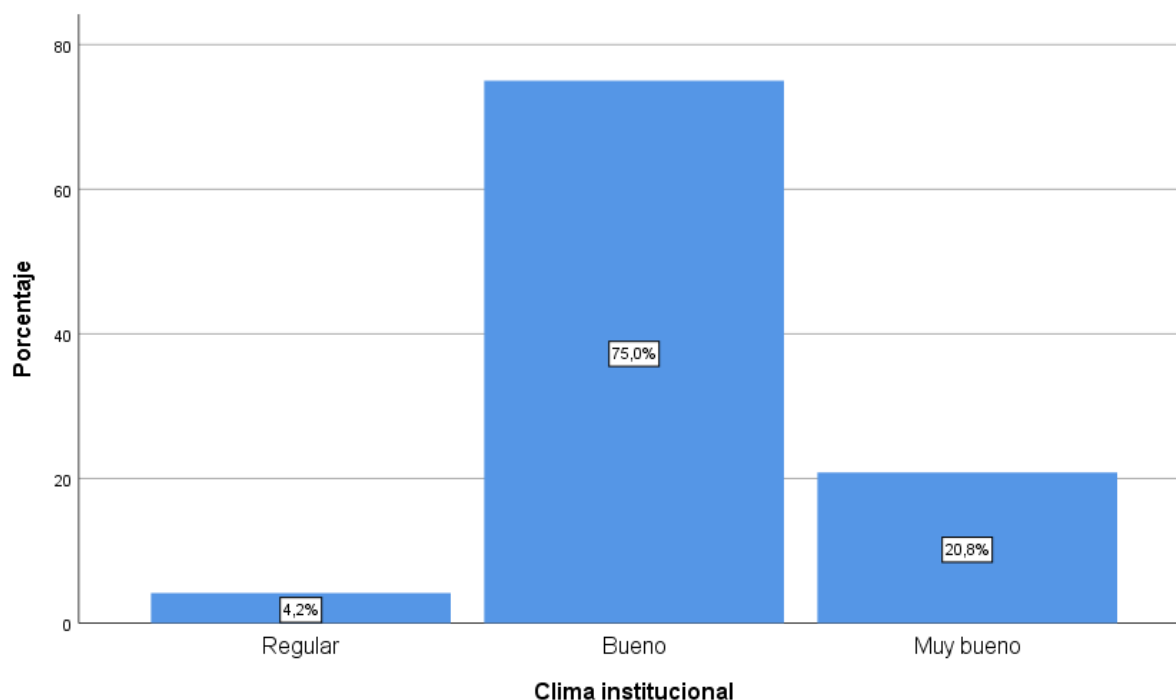
### 3.2 PROCESAMIENTO DE DATOS CLIMA INSTITUCIONAL

Tabla N° 10 Distribución de frecuencia de la variable Clima Institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	1	4,2	4,2	4,2
	Bueno	18	75,0	75,0	79,2
	Muy bueno	5	20,8	20,8	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos Anexo N°16

Figura N° 6 de barras de la variable Clima Institucional



Fuente Tabla N° 10

#### DESCRIPCIÓN

Como se puede apreciar en la tabla N° 6, en cuanto a la variable Clima institucional: 75% la percibe en el nivel Bueno, 20.8% en el nivel Muy bueno y 4.2% en el nivel Regular, en la sede de estudio.

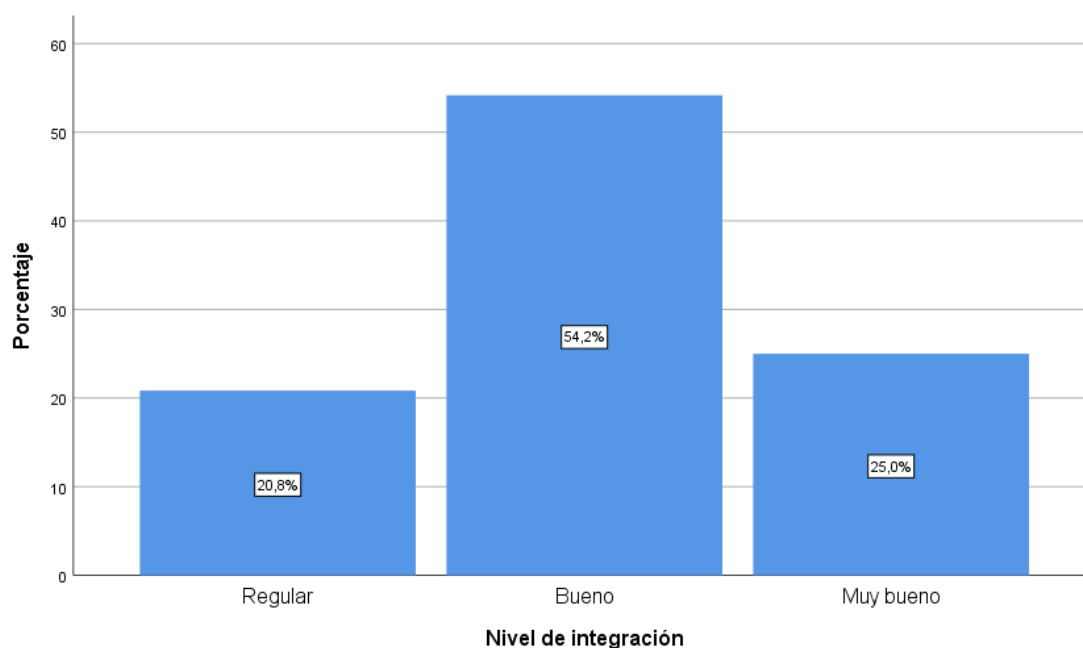
### 3.2.1 PROCESAMIENTO DE DATOS DE NIVEL DE INTEGRACIÓN

Tabla N° 11 Distribución de frecuencia de la dimensión Nivel de Integración

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	5	20,8	20,8	20,8
	Bueno	13	54,2	54,2	75,0
	Muy bueno	6	25,0	25,0	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos Anexo N°16

Figura N° 7 De Barras de la dimensión Nivel de Integración



Fuente Tabla N° 11

#### DESCRIPCIÓN

Como se puede apreciar en la tabla N° 7, en cuanto a la dimensión Nivel de integración: 54.2% la percibe en el nivel Bueno, 25% en el nivel Muy bueno y 20.8% en el nivel Regular, en la sede de estudio.

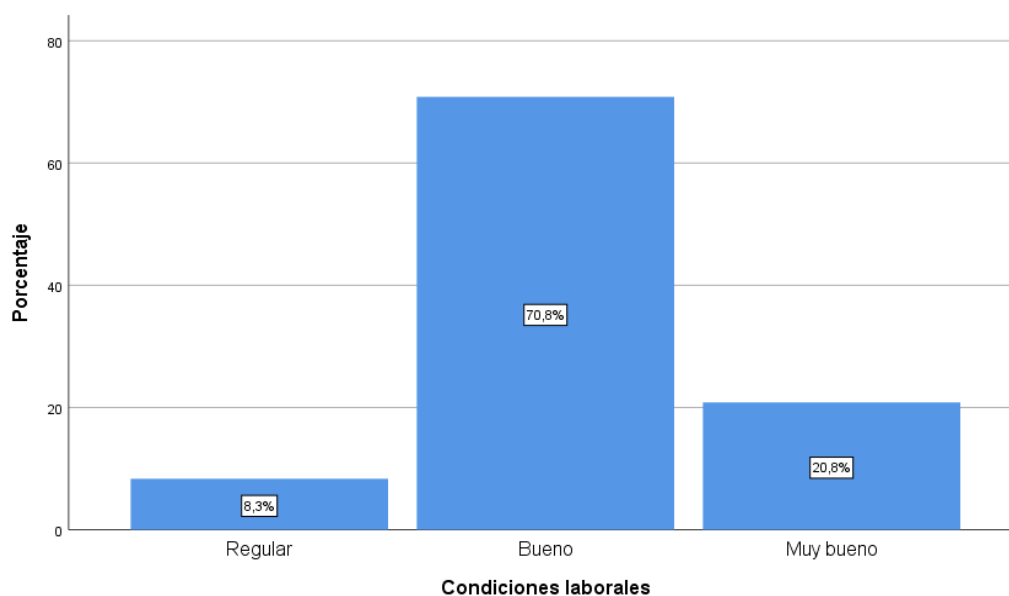
### 3.2.2 PROCESAMIENTO DE DATOS CONDICIONES LABORALES

Tabla N° 12 Distribución de frecuencia de la dimensión Condiciones Laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	2	8,3	8,3	8,3
	Bueno	17	70,8	70,8	79,2
	Muy bueno	5	20,8	20,8	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos Anexo N°16

Figura N° 8 De Barras de la dimensión Condiciones Laborales



Fuente Tabla N° 12

#### DESCRIPCIÓN

Como se puede apreciar en la tabla N° 8, en cuanto a la dimensión Condiciones laborales: 70.8% la percibe en el nivel Bueno, 20.8% en el nivel Muy bueno y 8.3% en el nivel Regular, en la sede de estudio.

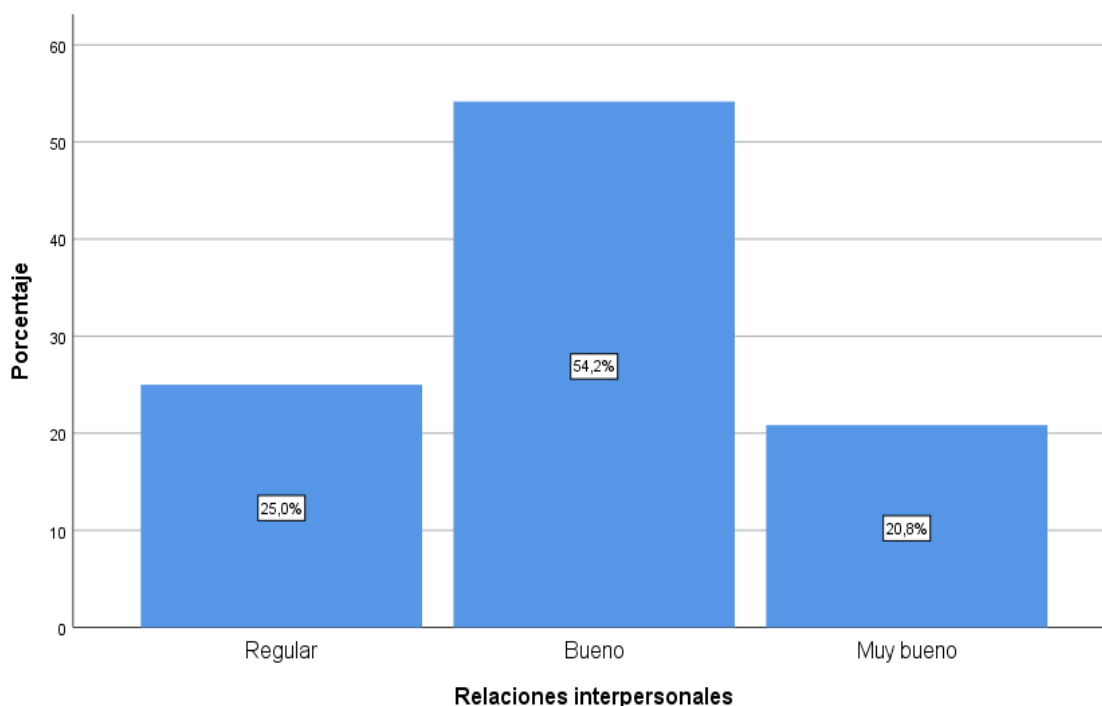
### 3.2.3 PROCESAMIENTO DE DATOS RELACIONES INTERPERSONALES

Tabla N° 13 Distribución de frecuencia de la dimensión Relaciones Interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	6	25,0	25,0	25,0
	Bueno	13	54,2	54,2	79,2
	Muy bueno	5	20,8	20,8	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos Anexo N°1

Figura N° 9 De Barras de la dimensión Relaciones Interpersonales



Fuente Tabla N° 13

#### DESCRIPCIÓN

Como se puede apreciar en la tabla N° 9, en cuanto a la dimensión Relaciones interpersonales: 54.2% la percibe en el nivel Bueno, 25% en el nivel Regular y 20.8% en el nivel Muy bueno, en la sede de estudio.



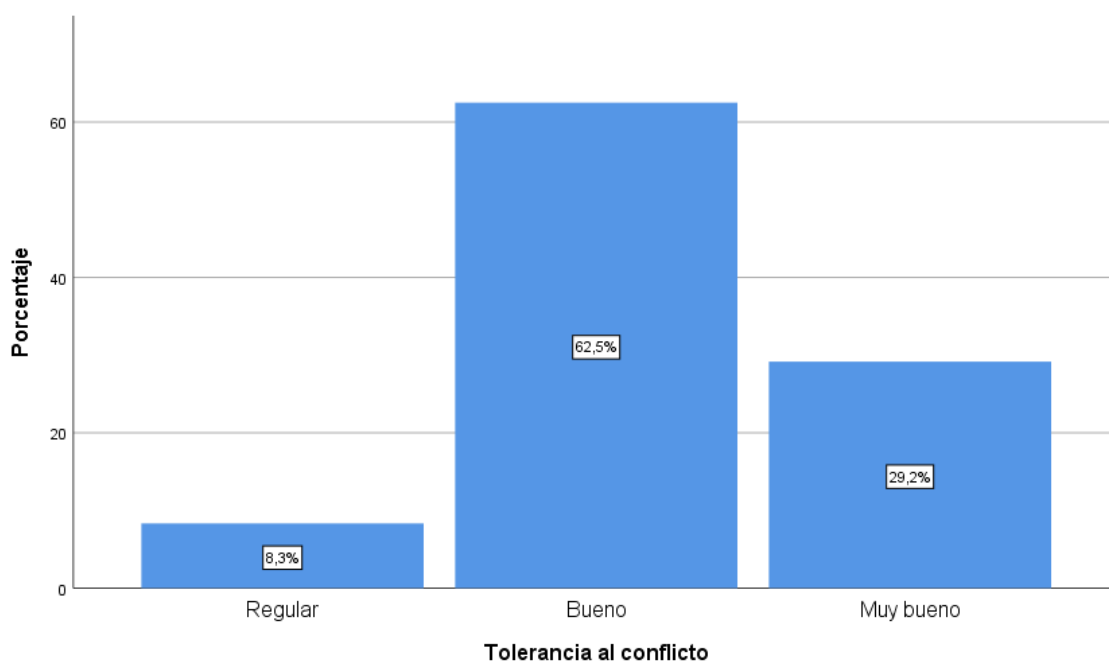
### 3.2.4 PROCESAMIENTO DE DATOS TOLERANCIA AL CONFLICTO

Tabla N° 14 Distribución de frecuencia de la dimensión Tolerancia al Conflicto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	2	8,3	8,3	8,3
	Bueno	15	62,5	62,5	70,8
	Muy bueno	7	29,2	29,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos Anexo N°16

Figura N° 10 De Barras de la dimensión Tolerancia al Conflicto



Fuente Tabla N° 14

#### DESCRIPCIÓN

Como se puede apreciar en la tabla N° 10, en cuanto a la dimensión Tolerancia al conflicto: 62.5% la percibe en el nivel Bueno, 29.2% en el nivel Muy bueno y 8.3% en el nivel Regular, en la sede de estudio.

### 3.3 PRUEBA DE HIPÓTESIS

Para probar la hipótesis se ejecutó en función a lo que propone el autor (Alvarado Pintado, 2009, pág. 547) en 5 pasos:

- a) Plantear la hipótesis nula  $h_0$  y la hipótesis alternativa  $h_1$
- b) Seleccionar el nivel de significancia
- c) Señalar el valor estadístico de la prueba
- d) Formular la regla de decisión
- e) Tomar una decisión

#### 3.3.1 PRUEBA DE LA HIPOTESIS GENERAL

- a) Plantear la hipótesis nula  $h_0$  y la hipótesis alternativa  $h_1$   
 $h_0$ : No existe relación entre la gestión Administrativa y el clima Institucional de la Institución Educativa N° 65012 “William Dyer Ampudia” del distrito de Manantay- Pucallpa – 2018.  
 $h_1$ : Existe relación entre la gestión Administrativa y el clima Institucional de la Institución Educativa N° 65012 “William Dyer Ampudia” del distrito de Manantay- Pucallpa – 2018.
- b) Seleccionar el nivel de significancia  
El nivel  $\alpha = 5\% = 0.05$ , por ser una prueba de dos colas el valor es  $\alpha = 0.025$
- c) Señalar el valor estadístico de la prueba.  
Se aplicará el grado de correlación de Pearson
- d) Formular la regla de decisión  
Normalidad se debe de corroborar que la variable aleatoria en ambos grupos se distribuye normalmente. Para ello se utilizará la prueba de Shapiro-Wilk por que el tamaño de la muestra es menor que 30 individuos. El criterio para determinar si la (VA) se distribuye normalmente es: Los datos provienen de una distribución normal  
  
P-valor  $> \alpha$ . Aceptar la  $H_0$  = Los datos provienen de una distribución normal  
P-valor  $\leq \alpha$ . Aceptar la  $H_1$  = Los datos no provienen de una distribución normal.
- e) Tomar una decisión

Tabla N° 15 P-Valor, de la variable Gestión Administrativa y Clima Institucional

<b>P-valor de la variable Gestión Administrativa = 0,043</b>	>	0.025
<b>P-valor de la variable Clima Institucional = 0,217</b>	>	0.025
Conclusión: La variable Gestión Administrativa y la variable Clima Institucional se comparten normalmente, por lo que se confirma la aplicación de <b>prueba de Pearson</b> .		

Fuente: Base de datos Anexo N°17

### Aplicación de la Prueba

Tabla N° 16 Correlación de Pearson de gestión administrativa y clima institucional

#### Correlaciones

		[Val] Gestión administrativa	[Val] Clima institucional
[Val] Gestión administrativa	Correlación de Pearson	1	,613**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	24	24
[Val] Clima institucional	Correlación de Pearson	,613**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	24	24

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,001 (bilateral).

**Fuente: Base de datos Anexo 17**

Interpretación:

Porque el Sig. = 0,001. es menor que el nivel de significancia 0.025, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis la de investigación, que indica que existe relación entre la gestión Administrativa y el clima Institucional de la Institución Educativa N° 65012 “William Dyer Ampudia” – 2018.

### 3.3.1.1. PRUEBA DE LA HIPOTESIS ESPECIFICA 1

a) Plantear la hipótesis nula  $h_0$  y la hipótesis alternativa  $h_1$

$h_0$ : No existe relación entre la planificación de acciones y el clima Institucional de la Institución Educativa N° 65012 “William Dyer Ampudia” del distrito de Manantay- Pucallpa – 2018.

$h_1$ : Existe relación entre la planificación de acciones y el clima Institucional de la Institución Educativa N° 65012 “William Dyer Ampudia” del distrito de Manantay- Pucallpa – 2018.

b) Seleccionar el nivel de significancia

El nivel  $\alpha = 5\% = 0.05$ , por ser una prueba de dos colas el valor es  $\alpha = 0.025$

c) Señalar el valor estadístico de la prueba.

Se aplicará el grado de correlación de Pearson

d) Formular la regla de decisión

Normalidad se debe de corroborar que la variable aleatoria en ambos grupos se distribuye normalmente. Para ello se utilizará la prueba de Shapiro-Wilk por que el tamaño de la muestra es menor que 30 individuos. El criterio para determinar si la (VA) se distribuye normalmente es: Los datos provienen de una distribución normal

P-valor  $> \alpha$ . Aceptar la  $H_0$  = Los datos provienen de una distribución normal

P-valor  $\leq \alpha$ . Aceptar la  $H_1$  = Los datos no provienen de una distribución normal.

e) Tomar una decisión

Tabla N° 17 P-Valor, de la dimensión planificación de acciones y Clima Institucional

<b>P-valor de la dimensión planificación de actividades = 0,078</b>	<b>&gt;</b>	<b>0.025</b>
<b>P-valor de la variable Clima Institucional = 0,217</b>	<b>&gt;</b>	<b>0.025</b>
Conclusión: La dimensión planificación de acciones y la variable Clima Institucional se comparten normalmente, por lo que se confirma la aplicación de <b>prueba de Pearson</b> .		

Fuente: Base de datos Anexo N°17

## Aplicación de la Prueba

Tabla N° 18 Correlación de Pearson planificación de acciones y Clima Institucional

### Correlaciones

		[Val] Planificación de acciones	[Val] Clima institucional
[Val] Planificación de acciones	Correlación de Pearson	1	,593**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	24	24
[Val] Clima institucional	Correlación de Pearson	,593**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	24	24

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,002 (bilateral).

**Fuente:** Base de datos Anexo 17

### Interpretación:

Porque el Sig. = 0,002 es menor que el nivel de significancia 0.025, se rechaza la hipótesis nula 1 de investigación y se acepta la hipótesis específica de investigación 1, que indica que existe relación entre la planificación de acciones administrativas y el clima Institucional de la institución Educativa N° 65012 "William Dyer Ampudia" del distrito de Manantay- Pucallpa – 2018.

### 3.3.1.2. PRUEBA DE LA HIPOTESIS ESPECÍFICA 2

- a) Plantear la hipótesis nula  $h_0$  y la hipótesis alternativa  $h_1$

$h_0$ : No existe relación entre la organización de funciones y el clima Institucional de la Institución Educativa N° 65012 “William Dyer Ampudia” del distrito de Manantay- Pucallpa – 2018.

$h_1$ : Existe relación entre la organización de funciones y el clima Institucional de la Institución Educativa N° 65012 “William Dyer Ampudia” del distrito de Manantay- Pucallpa – 2018.

- b) Seleccionar el nivel de significancia

El nivel  $\alpha = 5\% = 0.05$ , por ser una prueba de dos colas el valor es  $\alpha = 0.025$

- c) Señalar el valor estadístico de la prueba.

Se aplicará el grado de correlación de Pearson

- d) Formular la regla de decisión

Normalidad se debe de corroborar que la variable aleatoria en ambos grupos se distribuye normalmente. Para ello se utilizará la prueba de Shapiro-Wilk por que el tamaño de la muestra es menor que 30 individuos. El criterio para determinar si la (VA) se distribuye normalmente es: Los datos provienen de una distribución normal

P-valor  $> \alpha$ . Aceptar la  $H_0$  = Los datos provienen de una distribución normal

P-valor  $\leq \alpha$ . Aceptar la  $H_1$  = Los datos no provienen de una distribución normal.

- e) Tomar una decisión

Tabla N° 19 P-Valor, de la dimensión organización de funciones y Clima Institucional

<b>P-valor de la dimensión organización de funciones = 0,137</b>	<b>&gt;</b>	<b>0.025</b>
<b>P-valor de la variable Clima Institucional = 0,217</b>	<b>&gt;</b>	<b>0.025</b>
Conclusión: La dimensión organización de funciones y la variable Clima Institucional se comparten normalmente, por lo que se confirma la aplicación de <b>prueba de Pearson</b> .		

Fuente: Base de datos Anexo N°17

## Aplicación de la Prueba

Tabla N° 20 Correlación de Pearson de organización de funciones y clima institucional.

		[Val] Organización de funciones	[Val] Clima institucional
[Val] Organización de funciones	Correlación de Pearson	1	,572**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	24	24
[Val] Clima institucional	Correlación de Pearson	,572**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	24	24

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,003 (bilateral).

**Fuente:** Base de datos Anexo 17

Interpretación:

Porque el Sig. = 0,003 es menor que el nivel de significancia 0.025, se rechaza la hipótesis nula 2 y se acepta la hipótesis específica de investigación 2, que indica que existe relación entre la organización de funciones y el clima Institucional de la institución Educativa N° 65012 "William Dyer Ampudia" del distrito de Manatay – Pucallpa - 2018.

### 3.3.1.3. PRUEBA DE LA HIPOTESIS ESPECÍFICA 3

- a) Plantear la hipótesis nula  $h_0$  y la hipótesis alternativa  $h_1$

$h_0$ : No existe relación entre la ejecución de actividades y el clima Institucional de la Institución Educativa N° 65012 “William Dyer Ampudia” del distrito de Manantay- Pucallpa – 2018.

$h_1$ : Existe relación entre la ejecución de actividades y el clima Institucional de la Institución Educativa N° 65012 “William Dyer Ampudia” del distrito de Manantay- Pucallpa – 2018.

- b) Seleccionar el nivel de significancia

El nivel  $\alpha = 5\% = 0.05$ , por ser una prueba de dos colas el valor es  $\alpha = 0.025$

- c) Señalar el valor estadístico de la prueba.

Se aplicará el grado de correlación de Pearson

- d) Formular la regla de decisión

Normalidad se debe de corroborar que la variable aleatoria en ambos grupos se distribuye normalmente. Para ello se utilizará la prueba de Shapiro-Wilk por que el tamaño de la muestra es menor que 30 individuos. El criterio para determinar si la (VA) se distribuye normalmente es: Los datos provienen de una distribución normal

P-valor  $> \alpha$ . Aceptar la  $H_0$  = Los datos provienen de una distribución normal

P-valor  $\leq \alpha$ . Aceptar la  $H_1$  = Los datos no provienen de una distribución normal.

- e) Tomar una decisión

Tabla N° 21 P-Valor, de la dimensión ejecución de actividades y Clima Institucional

<b>P-valor de la dimensión ejecución de actividades = 0,078</b>	<b>&gt;</b>	<b>0.025</b>
<b>P-valor de la variable Clima Institucional = 0,217</b>	<b>&gt;</b>	<b>0.025</b>
Conclusión: La dimensión ejecución de actividades y la variable Clima Institucional se comparten normalmente, por lo que se confirma la aplicación de <b>prueba de Pearson</b> .		

Fuente: Base de datos Anexo N°17



## Aplicación de la Prueba

Tabla N° 22 Correlación de Pearson ejecución de actividades y clima institucional

### Correlaciones

		[Val] Ejecución de actividades	[Val] Clima institucional
[Val] Ejecución de actividades	Correlación de Pearson	1	,537**
	Sig. (bilateral)		,007
	N	24	24
[Val] Clima institucional	Correlación de Pearson	,537**	1
	Sig. (bilateral)	,007	
	N	24	24

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** Base de datos Anexo 17

Interpretación:

Porque el Sig. = 0,007 es menor que el nivel de significancia 0.025, se rechaza la hipótesis nula 3 y se acepta la hipótesis específica de investigación 3, que indica que existe relación entre la ejecución de acciones y el clima Institucional de la institución Educativa N° 65012 "William Dyer Ampudia" del distrito de Manantay-Pucallpa – 2018.

### 3.3.1.4. PRUEBA DE LA HIPOTESIS ESPECÍFICA 4

- a) Plantear la hipótesis nula  $h_0$  y la hipótesis alternativa  $h_1$

$h_0$ : No existe relación entre el control de resultados y el clima Institucional de la Institución Educativa N° 65012 “William Dyer Ampudia” del distrito de Manantay- Pucallpa – 2018.

$h_1$ : Existe relación entre el control de resultados y el clima Institucional de la Institución Educativa N° 65012 “William Dyer Ampudia” del distrito de Manantay- Pucallpa – 2018.

- b) Seleccionar el nivel de significancia

El nivel  $\alpha = 5\% = 0.05$ , por ser una prueba de dos colas el valor es  $\alpha = 0.025$

- c) Señalar el valor estadístico de la prueba.

Se aplicará el grado de correlación de Pearson

- d) Formular la regla de decisión

Normalidad se debe de corroborar que la variable aleatoria en ambos grupos se distribuye normalmente. Para ello se utilizará la prueba de Shapiro-Wilk por que el tamaño de la muestra es menor que 30 individuos. El criterio para determinar si la (VA) se distribuye normalmente es: Los datos provienen de una distribución normal

P-valor  $> \alpha$ . Aceptar la  $H_0$  = Los datos provienen de una distribución normal

P-valor  $\leq \alpha$ . Aceptar la  $H_1$  = Los datos no provienen de una distribución normal.

- e) Tomar una decisión

Tabla N° 23 P-Valor, de la dimensión control de los resultados y Clima Institucional

<b>P-valor de la dimensión control de los resultados = 0,036</b>	<b>&gt;</b>	<b>0.025</b>
<b>P-valor de la variable Clima Institucional = 0,217</b>	<b>&gt;</b>	<b>0.025</b>
Conclusión: La dimensión control de los resultados y la variable Clima Institucional se comparten normalmente, por lo que se confirma la aplicación de <b>prueba de Pearson</b> .		

Fuente: Base de datos Anexo N°17

### Aplicación de la Prueba

Tabla N° 24 Correlación de Pearson control de resultados y clima institucional

**Correlaciones**

		[Val] Control de resultados	[Val] Clima institucional
[Val] Control de resultados	Correlación de Pearson	1	,496*
	Sig. (bilateral)		,014
	N	24	24
[Val] Clima institucional	Correlación de Pearson	,496*	1
	Sig. (bilateral)	,014	
	N	24	24

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Fuente:** Base de datos Anexo 17

Interpretación:

Porque el Sig. = 0,014 es menor que el nivel de significancia 0.025, se rechaza la hipótesis nula 4 y se acepta la hipótesis específica de investigación 4, que indica que existe relación entre el control de los resultados y el clima Institucional de la institución Educativa N° 65012 “William Dyer Ampudia” del distrito de Manantay-Pucallpa – 2018

## CAPITULO IV

### IV. DISCUSIÓN

1. Los resultados obtenidos y analizados estadísticamente han conducido a demostrar que existe una relación considerable  $r = ,613$  entre la gestión Administrativa y el clima Institucional de la Institución Educativa N° 65012 “William Dyer Ampudia”. Resultado que coincide con la investigación de Nieves (2010) quien sostiene que la gestión administrativa exitosa es el que fomenta el trabajo en equipo y distribuye responsabilidades a sus docentes, y comunica a sus docentes las altas expectativas que tiene en ellos. Esto a la vez se corrobora con la teoría personal de Drucker, quien difunde que los trabajadores debieran ser considerados como activos esenciales en la producción de bienes o de servicios para fomentar un clima agradable.
2. Existe una relación positiva considerable  $r = ,593$  entre la **planificación de acciones** administrativas y el clima Institucional de la institución Educativa N° 65012 “William Dyer Ampudia” del distrito de Manantay- Pucallpa – 2018. Resultado que coincide con el trabajo de López y Contreras (2010) quien refiere que se mejoró sustancialmente el clima institucional, porque se trabajó sistemáticamente atendiendo el aspecto técnico pedagógico, hacienda un seguimiento sistemático a la planificación, programación y evaluación curricular,

el trabajo equipo, la comunicación asertiva permitió un clima organizacional armonioso. Estos resultados, se consolida con la teoría de Chiavetano quien refiere que la ejecución de actividades es la parte del proceso que implica la realización de un conjunto de tareas y operaciones debidamente planificadas.

3. Está comprobado que existe una relación positiva media  $r = ,572$  entre la **organización de funciones** y el clima Institucional de la institución Educativa N° 65012 “William Dyer Ampudia” del distrito de Manantay- Pucallpa- 2018, resultado que coincide con Graffe, (2009) quien afirma que todo gerente debe poseer la capacidad de direccionar a las personas que dirigen. Para ello el líder debe poseer ciertas capacidades en la toma de decisiones, propiciar climas institucionales agradables, armoniosos. Postulados que se relacionan con la teoría de Likert, sobre el clima institucional, donde el ambiente laboral es producido por la organización y ls funciones que que asumen los miembros de cada institución.
4. Está probado, que existe una relación positiva media  $r = ,537$  entre la **ejecución de actividades** y el clima institucional en la institución Educativa N° 65012 “William Dyer Ampudia” del distrito de Manantay- Pucallpa-2018, resultado que coincide con el trabajo de Silva (2011) quien refiere que el clima organizacional está determinado directamente por un estilo de gestión democrática, basado en la participación y colaboración en las diferentes actividades que programa la institución, prevaleciendo el dialogo entre todos los docentes. Aspectos que se relacionan con la teoría de Drucker, quien sostiene que la administración es una disciplina aplicada de forma ordenada y sistemática donde la ejecución de actividades, son coherentes con los postulados de la organización.
5. Está comprobado que existe una relación positiva media  $r = ,496$  entre el **control de resultados** y el clima institucional en la institución Educativa N° 65012 “William Dyer Ampudia” del distrito de Manantay- Pucallpa-2018, Resultado que coincide con el trabajo de Baldeón (2015) quien refiere que una administración basados en los principios de la horizontalidad, contribuye a fomentar un clima organizacional armonioso donde prevalece la

intercomunicación entre administrados y administradores, logrando la participación, el trabajo en equipo, la comunicación y la innovación, acciones que determinan el logro de objetivos y metas, retos que ofrece el proceso de la tecnología y la modernidad. Propuesta sustentada en la teoría de Likier en la que manifiesta que el clima institucional es producto del manejo de parte de la plana jerárquica, y esto tiene resultados en la eficiencia del trabajo; que debe ser permanentemente evaluados y controlados sistemáticamente para poder reorientar si se detecta limitaciones en los objetivos trazados.

## CAPITULO V

### V. CONCLUSIONES

1. En la tabla N° 01, se evidencia que existe una relación considerable de  $r = ,613$  entre variables: la Gestión administrativa y el clima institucional en la institución Educativa N° 65012 "William Dyer Ampudia" del distrito de Manantay- Pucallpa -2018. De lo que se deduce que la gestión administrativa favorece a generar un clima relativamente estable.
2. En la tabla N° 02, se demuestra que existe una relación considerable de  $r = ,593$  entre la planificación de acciones administrativas y el clima Institucional de la institución Educativa N° 65012 "William Dyer Ampudia" del distrito de Manantay- Pucallpa -2018. De lo que se deduce que la planificación de acciones está siendo gestionada por la plana jerárquica adecuadamente.
3. En la tabla N° 03, se evidencia que existe una relación positiva media  $r = ,572$  entre la organización de funciones administrativas y el clima Institucional de la institución Educativa N° 65012 "William Dyer Ampudia" del distrito de Manantay- Pucallpa -2018. De lo que se deduce que la gestión administrativa define claramente la estructura funcional y de roles de los trabajadores.

4. En la tabla N° 04 se evidencia que existe una relación positiva media  $r = ,537$  al asociarse entre la ejecución de actividades y el clima institucional en la institución Educativa N° 65012 “William Dyer Ampudia” del distrito de Manantay-Pucallpa -2018, lo que significa que la ejecución de actividades curriculares y extracurriculares están siendo orientadas por la plana directiva.
  
5. En la tabla N° 05 se comprueba que existe una relación positiva media  $r = ,496$  entre el control de resultados y el clima institucional en la institución Educativa N° 65012 “William Dyer Ampudia” del distrito de Manantay- Pucallpa -2018, lo que deduce que las metas, logros y objetivos institucionales están siendo evaluadas de forma regular.



## **CAPITULO VI**

### **VI. RECOMENDACIONES**

1. Al director y plana jerárquica de la institución Educativa N° 65012 “William Dyer Ampudia” del distrito de Manantay- Pucallpa -2018, desarrollar una gestión de tipo democrática, con una participación amplia de los docentes, basada en una comunicación asertiva, desarrollando actitudes de empatía en los docentes, asignándoles responsabilidades, para crear un clima institucional armonioso.
2. A La plana jerárquica de la institución Educativa N° 65012 “William Dyer Ampudia” del distrito de Manantay- Pucallpa -2018, diseñar instrumentos de gestión, en la que se evidencian acciones orientadas a mejorar los procesos curriculares y extracurriculares en la institución, evitando de esta manera la improvisación en el cumplimiento de acciones.
3. Al director y plana docente, estructurar y asignar claramente roles y funciones dentro de la organización educativa, con el propósito de generar una dinámica institucional más comprometida con los aprendizajes de los estudiantes y el desempeño docente.

4. Al director, docentes y padres de familia, propiciar espacios de reflexión, que permita asumir responsabilidades para la ejecución de actividades de forma conjunta, desde el estamento que le corresponde, considerando que el interés central son los estudiantes.
  
5. Al director y subdirector, diseñar instrumentos que permitan evaluar logros, dificultades y avances de las actividades curriculares y extracurriculares planificadas, de tal manera que se evalúa la eficacia y eficiencia oportunamente de las acciones y así detectar a tiempo desviaciones y se pueda introducir medidas correctivas.

## CAPITULO VII

### VII. REFERENCIAS

**Baldeón, M. (2015).** Gestión administrativa y clima organizacional en instituciones educativas públicas de nivel secundaria de la Red N° 07, de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03, Lima, 2015- Tesis.

**Breth, R. (1974).** Las comunicaciones en la dirección de empresas. España: Fondo Educativo Interamericano.

**Cardeas, J (2006)** “Competencias para la gestión en los centros educativos” Lima- UNMSM- Lima. editorial San Marcos.

**Caballo, V. (2002).** Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales -5a edición-. Madrid: Siglo XXI.

**Cifuentes, J. (2016)** *Gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de la Institución Educativa Particular Marco Polo del Distrito de Villa María del Triunfo en el año 2014.*

**Chiavenato (2004)** *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito.* México D. F. Thompson.

- Felcman, I. (2002).** Cultura organizacional en la administración pública. Ediciones cooperativas
- Freitas, M. (1991)** Cultura organizacional: grandes temas em debate. Revista de Administragao de Empresa. Sao Paulo.
- Hernández, R. (2032)** Metodologia de la investigación. Mexico. Edit. Mac Graw. Hil.
- Koontz, P. (2004,** Administración una perspectiva Global, Mexico, McGraw-Hill
- Lopez y Contreras (2010)** "La gestion administrativa y su influencia en el área Técnico Pedagógico para fortalecer la calidad de la educación en Colegio Nacional Urdaneta" de Guayaquil, 2010. Tesis.
- Muñoz, A. (1991).** El clima de ls instituciones educativas. Lima. Edit. San Marcos.
- Nieves E. (2000).** Desempeño docente y clima organizacional en el liceo Agustín Codazzi de Maracay, estado de Aragua, Venezuela. Recuperado de [www.iresie/Clima\\_organizacional.html](http://www.iresie/Clima_organizacional.html) Núñez, R. F. (2006).
- Núñez, J. (2006).** El clima institucional y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 64093 de Yarinacocha
- Palacios, G. (2006).** Instituciones eductivas para la calidad total. México. Edit. La Muralla.
- Pérez, H. (2012).** Relación entre el clima institucional y el desemepeño docente en instituciones educativas de la Red N° 5 de Nueva Requena-2015.
- Rodriguez (2012),** "Influencia de la gestion admistrativa en el clima organizacional en la Institución educativa "Enrique Paillardelle del distrito de Gregorio Albarracin Lanchipa- Tacna. 2012. Tesis.

**Robbins, S. (1994).** Cultura organizacional. En: S. P. Robbins (ed.) Comportamiento Organizacional. Conceptos, Controversias y Aplicaciones. Méjico: Prentice Hall.

**Rogers, C. (2004)** Grupos de encuentro. Buenos Aires: Amorrortu editores. 2004.

**Silva, B. (2011)** La gestión administrativa en Instituciones escolares públicas y su influencia en el clima organizacional del colegio "Sara Serrano del cantón Huaquillas de la Provincia de el Oro. Ecuador. Tesis.

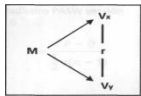
**Schein, E. (1988).** La cultura empresarial y el liderazgo. Editorial Plaza y Janes. 1988. (Cap. 12: "Estadios del crecimiento empresarial y mecanismos de cambio cultural").

**Stephen, R. (2008)** ". Fundamentos del comportamiento organizacional. España. Edit. Prestice May

**Trelles, I. (2000).** Comunicación organizacional: la importancia de su aplicación en Cuba. En: Espacio

## **ANEXOS**

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología																								
<p><b>Problema general</b> ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el clima institucional de la Institución Educativa N° 65012 “William Dyer Ampudia” del distrito de Manantay - Pucallpa 2018?</p> <p><b>Problemas específicos</b> P.E1 ¿Qué relación existe entre la planificación de acciones y el clima institucional de la Institución Educativa N° 65012 “William Dyer Ampudia” del distrito de Manantay – Pucallpa - 2018? – 2018?</p> <p>P.E2 ¿Qué relación existe entre la organización de funciones y el clima institucional de la Institución Educativa N° 65012 “William Dyer Ampudia” ” del distrito de</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el clima institucional de la Institución Educativa N° 65012 “William Dyer Ampudia” del distrito de Manantay – Pucallpa – 2018.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> O.E1 Identificar la relación que existe entre la planificación de acciones y el clima Institucional de la institución Educativa N° 65012 “William Dyer Ampudia” ” del distrito de Manantay – Pucallpa -2018</p> <p>O.E2 Determinar la relación que existe entre la organización de funciones y el clima institucional de la Institución Educativa N° 65012 “William Dyer Ampudia” - ” del distrito de Manantay – Pucallpa – 2018</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación entre la gestión Administrativa y el clima Institucional de la Institución Educativa N° 65012 “William Dyer Ampudia” del distrito de Manantay – Pucallpa - 2018.</p> <p><b>Hipótesis específica</b> H.E1 Existe relación entre la planificación de acciones y el clima Institucional de la institución Educativa N° 65012 “William Dyer Ampudia” del distrito de Manantay – Pucallpa – 2018</p> <p>H.E.2 Existe relación entre la organización de funciones y el clima Institucional de la institución Educativa N° 65012 “William Dyer Ampudia” del distrito de Manantay – Pucallpa – 2018</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE: (X): Gestión Administrativa</p> <p>Planificación de acciones Organización de funciones Ejecución de actividades Control de los resultados</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE: (Y): clima Institucional</p> <p>Nivel de integración Condiciones laborales Relaciones interpersonales Tolerancia al conflicto</p>	<p>TIPO DE ESTUDIO: No experimental</p> <p>DISEÑO DE ESTUDIO: Descriptiva - correlacional</p>  <p>POBLACIÓN.</p> <table border="1"> <tr><td>Directivos</td><td>02</td></tr> <tr><td>Docentes</td><td>22</td></tr> <tr><td>Auxiliares</td><td>01</td></tr> <tr><td>Administrativo</td><td>01</td></tr> <tr><td>Servicio</td><td>04</td></tr> <tr><td>Total</td><td>30</td></tr> </table> <p>MUESTRA.</p> <table border="1"> <tr><td>Directivos</td><td>02</td></tr> <tr><td>Docentes</td><td>18</td></tr> <tr><td>Auxiliares</td><td>01</td></tr> <tr><td>Administrativo</td><td>01</td></tr> <tr><td>Servicio</td><td>02</td></tr> <tr><td>Total</td><td>24</td></tr> </table> <p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN: cuantitativo</p> <p>TÉCNICA: Encuesta</p>	Directivos	02	Docentes	22	Auxiliares	01	Administrativo	01	Servicio	04	Total	30	Directivos	02	Docentes	18	Auxiliares	01	Administrativo	01	Servicio	02	Total	24
Directivos	02																											
Docentes	22																											
Auxiliares	01																											
Administrativo	01																											
Servicio	04																											
Total	30																											
Directivos	02																											
Docentes	18																											
Auxiliares	01																											
Administrativo	01																											
Servicio	02																											
Total	24																											

<p>Manantay – Pucallpa - 2018 ?</p> <p>P.E3 ¿Qué relación existe entre la ejecución de actividades y el clima institucional de la Institución Educativa N° 65012 “William Dyer Ampudia” ” del distrito de Manantay – Pucallpa - 2018?</p> <p>P.E4 ¿Qué relación existe entre el control de los resultados y el clima institucional de la Institución Educativa N° 65012 “William Dyer Ampudia” - ” del distrito de Manantay – Pucallpa – 2018?</p>	<p>O.E. 3 Describir el tipo de relación que existe entre la ejecución de actividades y el clima institucional de la Institución Educativa Jorge N° 65012 “William Dyer Ampudia” del distrito de Manantay – Pucallpa - 2018</p> <p>O.E.4 Establecer el tipo de relación que existe entre el control de los resultados y el clima institucional de la Institución Educativa N° 65012 “William Dyer Ampudia” del distrito de Manantay – Pucallpa - 2018</p>	<p>H.E.3 Existe relación en la ejecución de actividades y el clima Institucional de la Institución Educativa N° 65012 “William Dyer Ampudia” del distrito de Manantay – Pucallpa - 2018</p> <p>H.E.4 Existe relación entre el control de los resultados y el clima institucional de la Institución Educativa N° 65012 “William Dyer Ampudia” del distrito de Manantay – Pucallpa - 2018</p>		<p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p> <p>MÉTODO DE ANÁLISIS Y PROCESAMIENTO DE DATOS: Aplicación de software IBM SPSS 22</p>
--	--	---	--	---



## INSTRUMENTOS

### ENCUESTA I

Variable x de la investigación "Gestión Administrativa"

Instrucciones: Marca con una x las siguientes opciones:

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

N°	ITEMS	5	4	3	2	1
<b>PLANIFICACIÓN DE ACCIONES</b>						
1	En tu institución se programa actividades pedagógicas y administrativas mensualmente.					
2	Se reprograman las actividades de acuerdo a las necesidades de la I. E.					
3	Los directivos previenen los acontecimientos inesperados al programar acciones.					
4	Las acciones se planifican de acuerdo a la Misión y Visión de la I. E.					
5	Se busca alcanzar los objetivos y las metas programadas.					
<b>ORGANIZACIÓN DE FUNCIONES</b>						
6	Se establece grupos de trabajo para cada actividad programada.					
7	Se asignan funciones a fin de promover la responsabilidad.					
8	Prevalece la amistad frente al compromiso laboral.					
9	Los trabajadores son desorganizados para ejecutar sus funciones.					
10	Los equipos de trabajo logran alcanzar sus objetivos.					
<b>EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES</b>						
11	Se estimula a los trabajadores que demuestran compromiso laboral.					
12	El valor de la participación supera las dificultades que se pueden presentar.					
13	Se asume que la realización de actividades es un reto a sí mismo, para cada trabajador de la I.E.					
14	Se valora el esfuerzo que realiza cada integrante de la I.E. para cumplir su función.					
15	Las actividades se desarrollan en el plazo establecido.					
<b>CONTROL DE LOS RESULTADOS</b>						
16	Existe un plan de supervisión y control					
17	Se verifica la elaboración y ejecución de las actividades programadas.					
18	En el control de las actividades participan todos los responsables de la gestión de la I.E.					
19	Todas las actividades finalizan con un informe de los responsables.					
20	Los directivos realizan visitas a las diferentes aulas de la I.E.					
<b>TOTAL</b>						

Muchas gracias por su participación

## ENCUESTA II

La variable Y de la investigación "Clima Institucional"

Instrucciones: Marca con una x las siguientes opciones:

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

N°	ÍTEMS	5	4	3	2	1
<b>NIVEL DE INTEGRACIÓN</b>						
1	En la institución se respeta la jerarquía del personal.					
2	Los docentes asumen las funciones que le son asignadas.					
3	Los trabajos y funciones en la institución se distribuyen de manera equitativa.					
4	La comunicación en la institución se realiza respetando la estructura y jerarquía organizativa.					
5	Los mecanismos de seguimiento, evaluación y control institucional se cumplen respetando el organigrama de la institución.					
<b>CONDICIONES LABORALES</b>						
6	Las actividades se cumplen manteniendo el respeto a las autoridades y a los acuerdos tomados.					
7	La infraestructura educativa facilita el trabajo de los docentes en las aulas.					
8	En la institución se promueve la entrega de estímulos a los docentes que cumplen de manera óptima con su trabajo.					
9	Los estímulos y sanciones de Ley se aplican de manera equitativa.					
10	En la institución educativa se promueve el desarrollo de talleres de actualización en favor de los docentes.					
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>						
11	Existe una atmósfera de confianza entre los trabajadores.					
12	El trato entre los directivos y docentes es respetuoso y cordial.					
13	La coordinación entre los docentes es constante y oportuna.					
14	La institución se caracteriza por que existe coordinación entre el equipo directivo y docentes para la toma de decisiones.					
15	En la institución educativa se promueve el respeto de los padres de familia y los miembros de la comunidad educativa.					
<b>TOLERANCIA AL CONFLICTO</b>						
16	Los trabajadores se caracterizan por ser tolerantes.					
17	Los integrantes de la comunidad educativa tienen libertad para actuar respetando las normas.					
18	Los trabajadores se caracterizan por que buscan la solución a los problemas educativos.					
19	Entre los trabajadores prevalece la empatía y la asertividad.					
20	Los docentes escuchan las recomendaciones de los directivos para corregir y superar sus dificultades.					
<b>TOTAL</b>						

Muchas gracias por su participación

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN  
 TÍTULO DE LA TESIS: "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 65012 "WILLIAM DYER AMPUDIA DEL DISTRITO DE MANANTAY – PUCALLPA - 2018"

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 65012 "WILLIAM DYER AMPUDIA DEL DISTRITO DE MANANTAY – PUCALLPA - 2018".

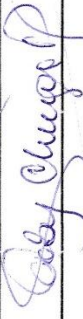
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A Vezes	4 Casi Siempre	5 Siempre	Relación entre la variable la Dimensión	Relación entre la dimensión y el indicador	Relación entre el indicador y el items	Relación entre el items y la opción de respuesta				
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	- Planificación de acciones	Programa actividades pedagógicas y administrativas, de acuerdo a las necesidades de la I. E., previniendo acontecimientos inesperados de acuerdo a la Misión y Visión de la I. E.	1: 2, 3, 4, 5													
	- Organización de funciones	Establece grupos de trabajo asignando funciones de manera organizada a fin de promover la responsabilidad, prevaleciendo el compromiso laboral para alcanzar los objetivos.	5: 6, 7, 8, 9, 10													
- Ejecución actividades	Estimula a los trabajadores que participan en la realización de actividades valorando el esfuerzo que realiza cada integrante de la I.E., dentro del plazo establecido.	11: 12, 13, 14, 15														
Control resultados	Verifica la ejecución de las actividades programadas de controlando la participación de todos los responsables elaborando un informe final.	16: 17, 18, 19, 20														

  
 DRA. GABY CHUNGA PINGO

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Encuesta, para medir la gestión administrativa en la Institución Educativa N° 65012 "William Dyer Ampudia del distrito De Manantay -- Pucallpa - 2018".
- **OBJETIVO:** Validar el instrumento Encuesta, para medir la gestión administrativa en la Institución Educativa N° 65012 "William Dyer Ampudia del distrito De Manantay -- Pucallpa - 2018".
- **DIRIGIDO A:** Los docentes y directivos y administrativos de la Institución Educativa N° 65012 "William Dyer Ampudia del distrito De Manantay -- Pucallpa - 2018".
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** **DRA. GABY CHUNGA PINGO**
- **CARGO:** DOCENTE DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO DE PUCALLPA
- **EVALUADOR:** VALORACIÓN.

Pertinente	Mediamente Pertinente	No Pertinente
3 ✓	2	1

  
DRA. GABY CHUNGA PINGO




MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 65012 "WILLIAM DYER AMPUDIA DEL DISTRITO DE MANANTAY – PUCALLPA - 2018"

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 65012 "WILLIAM DYER AMPUDIA DEL DISTRITO DE MANANTAY – PUCALLPA - 2018".

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN					OBSERVACIÓN V/O RECOMENDACIONES		
				1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A Veces	4 Casi Siempre	5 Siempre	Relación entre la variable la Dimensión		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI
CLIMA INSTITUCIONAL	Nivel de integración	Respetan la jerarquía del personal asumiendo las funciones que le son asignadas.	16,17,19,20													
		Distribuye de manera equitativa los trabajos y funciones manteniendo comunicación haciendo seguimiento, evaluación y control institucional.	1,2,3,4,5													
	Condiciones laborales.	Promueve la actualización de los docentes mediante talleres en una infraestructura que facilita el trabajo de los docentes, promoviendo el cumplimiento sobresaliente mediante la entrega de estímulos y aplica sanciones de manera equitativa.	5,6,7,9,10													
	Relaciones interpersonales	Prevalce la confianza, el buen trato, coordinación oportuna, entre los padres de familia y los miembros de la comunidad educativa.	11,12,13,14,15													
Tolerancia conflicto	Prevalce la tolerancia, libertad para actuar, búsqueda de la solución, la empatía, el asertividad entre los miembros de la comunidad educativa.	11,12,13,14,15														

  
**DR. JOEL CORDOVA BARDALES**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Encuesta, para medir el clima institucional en la Institución Educativa N° 65012 "William Dyer Ampudia del distrito De Manantay -- Pucallpa - 2018".
- **OBJETIVO:** Validar el instrumento Encuesta, para medir la gestión administrativa en la Institución Educativa N° 65012 "William Dyer Ampudia del distrito De Manantay -- Pucallpa - 2018".
- **DIRIGIDO A:** Los docentes y directivos y administrativos de la Institución Educativa N° 65012 "William Dyer Ampudia del distrito De Manantay -- Pucallpa - 2018".
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** DR. JOEL CORDOVA BARDALES
- **CARGO:** DIRECTOR DE LA IE. N° 65012 "WILLIAM DYER AMPUDIA" - PUCALLPA
- **EVALUADOR:** VALORACIÓN.

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3 ✓	2	1



**DR. JOEL CORDOVA BARDALES**

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 65012 "WILLIAM DYER AMPUDIA DEL DISTRITO DE MANANTAY – PUCALLPA - 2018"

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 65012 "WILLIAM DYER AMPUDIA DEL DISTRITO DE MANANTAY – PUCALLPA - 2018".

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN					OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A Veces	4 Casi Siempre	5 Siempre	Relación entre la variable 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				
CLIMA INSTITUCIONAL	Nivel de integración	Respetan la jerarquía del personal asumiendo las funciones que le son asignadas.														
		Distribuye de manera equitativa los trabajos y funciones manteniendo comunicación haciendo seguimiento, evaluación y control institucional.	1, 2, 3, 4, 5													
	Condiciones laborales.	Promueve la actualización de los docentes mediante talleres en una infraestructura que facilita el trabajo de los docentes promoviendo el cumplimiento sobresaliente mediante la entrega de estímulos y aplica sanciones de manera equitativa.	5, 6, 7, 8, 9, 10													
		Prevalce la confianza, el buen trato, coordinación oportuna, entre los padres de familia y los miembros de la comunidad educativa.	5, 6, 7, 8, 9, 10													
	Tolerancia conflicto	Prevalce la tolerancia, libertad para actuar, búsqueda de la solución, la empatía, el asertividad entre los miembros de la comunidad educativa.	11, 12, 13, 14, 15													



DRA. ASPIROS BERMUDEZ JANNET

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Encuesta, para medir el clima institucional en la Institución Educativa N° 65012 "William Dyer Ampudia del distrito De Manantay – Pucallpa - 2018".
- **OBJETIVO:** Validar el instrumento Encuesta, para medir la gestión administrativa en la Institución Educativa N° 65012 "William Dyer Ampudia del distrito De Manantay – Pucallpa - 2018".
- **DIRIGIDO A:** Los docentes y directivos y administrativos de la Institución Educativa N° 65012 "William Dyer Ampudia del distrito De Manantay – Pucallpa - 2018".
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** **DRA. ASPIROS BERMUDEZ JANNET**
- **CARGO:** **CATEDRÁTICA DE METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO DE PUCALLPA**
- **EVALUADOR:** **VALORACIÓN.**

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3	2	1

  
DRA. ASPIROS BERMUDEZ JANNET



**MATRIZ DE VALIDACIÓN**  
**TÍTULO DE LA TESIS: "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 65012 "WILLIAM DYER AMPUDIA DEL DISTRITO DE MANANTAY – PUCALLPA - 2018"**

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 65012 "WILLIAM DYER AMPUDIA DEL DISTRITO DE MANANTAY – PUCALLPA - 2018".

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A Veces	4 Casi Siempre	5 Siempre	Relación entre la variable la Dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítems		
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI
CLIMA INSTITUCIONAL	Nivel de integración	Respetan la jerarquía del personal asumiendo las funciones que le son asignadas.	16,17,18,19,20													
		Distribuye de manera equitativa los trabajos y funciones manteniendo comunicación haciendo seguimiento, evaluación y control institucional.	1,2,3,4,5													
	Condiciones laborales	Promueve la actualización de los docentes mediante talleres en una infraestructura que facilita el trabajo de los docentes, promoviendo el cumplimiento sobresaliente mediante la entrega de estímulos y aplica sanciones de manera equitativa.	5,6,7,8,9,10													
		Prevalence la confianza, el buen trato, coordinación oportuna, entre los padres de familia y los miembros de la comunidad educativa.	11,12,13,14,15													
	Tolerancia conflicto	Prevalence la tolerancia, libertad para actuar, búsqueda de la solución, la empatía, el asertividad entre los miembros de la comunidad educativa.	11,12,13,14,15,20													



**MG. LUIS TANANTA LOMAS**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Encuesta, para medir el clima institucional en la Institución Educativa N° 65012 "William Dyer Ampudia del distrito De Manantay – Pucallpa - 2018".
- **OBJETIVO:** Validar el instrumento Encuesta, para medir la gestión administrativa en la Institución Educativa N° 65012 "William Dyer Ampudia del distrito De Manantay – Pucallpa - 2018".
- **DIRIGIDO A:** Los docentes y directivos y administrativos de la Institución Educativa N° 65012 "William Dyer Ampudia del distrito De Manantay – Pucallpa - 2018".
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** MG. LUIS TANANTA LOMAS
- **CARGO:** SUB DIRECTOR DE FORMACIÓN ACADÉMICA E INVESTIGACIÓN DEL I.S.P "TOKIO"
- **EVALUADOR:** VALORACIÓN.

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3	2	1



**MG. LUIS TANANTA LOMAS**

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 65012 "WILLIAM DYER AMPUDIA DEL DISTRITO DE MANANTAY – PUCALLPA - 2018"

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 65012 "WILLIAM DYER AMPUDIA DEL DISTRITO DE MANANTAY – PUCALLPA - 2018".

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A Veces	4 Casi Siempre	5 Siempre	Relación entre la variable la Dimensión		Relación entre el indicador y el ítems			Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI
CLIMA INSTITUCIONAL	Nivel Integración de	Respetan la jerarquía del personal asignando las funciones que le son asignadas.	1: 2, 3, 4, 5													
		Distribuye de manera equitativa los trabajos y funciones manteniendo comunicación haciendo seguimiento, evaluación y control institucional.		X						X						
	Condiciones laborales.	Promueve la actualización de los docentes mediante talleres en una infraestructura que facilita el trabajo de los docentes, promoviendo el cumplimiento sobresaliente mediante la entrega de estímulos y aplica sanciones de manera equitativa.	5: 6, 7, 8, 9, 10													
		Prevalce la confianza, el buen trato, coordinación oportuna, entre los padres de familia y los miembros de la comunidad educativa.		X						X						
Relaciones interpersonales	Prevalce la tolerancia, libertad para actuar, búsqueda de la solución, la empatía, el asertividad entre los miembros de la comunidad educativa.	16: 17, 18, 19, 20														
Tolerancia conflicto																



DR. MARCO ANTONIO DIAZ APAC

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Encuesta, para medir el clima institucional en la Institución Educativa N° 65012 "William Dyer Ampudia del distrito De Manantay – Pucallpa - 2018".
- **OBJETIVO:** Validar el instrumento Encuesta, para medir la gestión administrativa en la Institución Educativa N° 65012 "William Dyer Ampudia del distrito De Manantay – Pucallpa - 2018".
- **DIRIGIDO A:** Los docentes y directivos y administrativos de la Institución Educativa N° 65012 "William Dyer Ampudia del distrito De Manantay – Pucallpa - 2018".
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** DR. MARCO ANTONIO DÍAZ APAC
- **CARGO:** CATEDRÁTICO DE ESTADÍSTICA DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO DE PUCALLPA
- **EVALUADOR:** VALORACIÓN.

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3	2	1

  
DR. MARCO ANTONIO DÍAZ APAC

## SOLICITUD DE PERMISO

“AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONSIDERACION NACIONAL”

Solicita: Permiso para la Aplicación  
de Fichas de encuestas.

Señor : DIRECTOR DEL LA INSTITUCION E3DUCATIVA No. 65012  
“WILLIAM DYAR AMPUDIA”

S.D.

Yo, Necy Magaly Díaz del Águila, y Alberto Paul Tovar Ramírez,  
Estudiantes de la Escuela de Post-Grado PROGRAMA DE MAESTRIA: ADMINISTRACION DE LA  
EDUCACION de la Universidad Cesar Vallejos Filial Pucallpa; con el debido respeto me presento y  
expongo:

Que, Estando realizando nuestro Tesis titulada “LA GESTION  
ADMINISTRATIVA Y SU RELACION CON EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCION  
E3DUCATIVA No. 65012 “WILLIAM DYAR AMPUDIA”, MANANTAY – PUCALLPA – 2018; y  
teniendo que aplicar nuestros instrumentos de validación de datos para lograr nuestro fin; Solicito a Ud.  
Señor Director solicitamos autorizé nuestro ingreso para lograr nuestro objetivo de nuestra tesis.

Por lo expuesto:

A Ud. Señor Director solicito acceder a mi petición por ser de justicia que  
espero alcanzar.

Pucallpa, 11 de Mayo del 2018

Bch. Alberto Paul Tovar Romero  
DNI. No. 20065170

Bch. Necy Magally Díaz del Águila  
DNI: No. 41570402





DATA

Variable x de la investigación Gestión Administrativa

1	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	92	
2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	90	
3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	90	
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	89	
5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	88	
6	5	4	3	2	4	4	5	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	77	
7	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	84	
8	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	2	3	2	71	
9	3	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	2	77	
10	3	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	75	
11	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	2	83
12	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	71
13	5	4	3	2	1	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	61
14	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	73
15	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	83
16	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
17	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
18	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	67
19	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
20	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	67
21	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	72
22	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
23	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
24	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	68
VARIANZA	0.63889	0.4566	0.38889	0.78993	0.72222	0.41667	0.28993	0.53993	0.47222	0.70666	0.32639	0.41493	0.62326	0.6875	0.3316	0.35938	0.60938	0.40104	0.90104	1.13889	72.6666667								
PROMEDIO	11.2153																												

0.89017

Variable y de la investigación Clima Institucional

	D1					D2					D3					D4					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	77	
2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	77	
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	75	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	76	
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	92	
6	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	90	
7	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	90	
8	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	89	
9	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	88	
10	5	4	3	2	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	77	
11	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	84	
12	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	71	
13	3	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	3	77	
14	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	5	3	2	3	4	4	4	3	2	75	
15	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	83	
16	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	71	
17	5	4	3	2	1	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	61	
18	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	73	
19	3	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	69	
20	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	3	73	
21	4	4	4	4	4	5	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	77	
22	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	74	
23	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	81	
24	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	78	
<b>VARIANZA</b>	0.539931	0.3265889	0.3055556	0.6927083	0.6666667	0.3752639	0.1597222	0.751	0.4722222	0.4427083	0.2760417	0.1666667	0.3688889	0.9722222	0.2430556	0.3263889	0.3541667	0.2760417	0.5815972	1.0260417	
<b>PROMEDIO</b>	9.340278																				55.60416667

0.8756126