



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Administración Educativa y Clima Laboral en los Docentes de la  
Unidad Educativa “Río Amazonas” Naranjito, Guayas, 2018.

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

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA**

Lic. Rodríguez Encalada, Blanca Marbella (ORCID: 0000-0002-2250-5005)

**ASESOR**

DR. Cruz Cisneros, Víctor Francisco (ORCID: 0000-0002-0429-294X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y Calidad Educativa

**SECCIÓN**

Educación e Idiomas

**PIURA – PERÚ**

**2019**

## **DEDICATORIA**

*La presente Tesis está dedicada a Dios, ya que gracias a él he logrado concluir mis estudios.*

*A mi amado esposo Celio Guashpa por sus palabras y confianza, por su amor y brindarme el tiempo necesario para realizarme profesionalmente, a mis queridos hijos, por ser mi fuente motivación e inspiración, para el logro mis objetivos.*

## **AGRADECIMIENTO**

*A la Universidad “Cesar Vallejo” por darme la oportunidad profesionalizarme, para lograr las metas trazadas.*

*Le agradezco a mi asesor de Tesis Dr. Víctor Cruz Cisneros por su apoyo, dedicación, tiempo y por compartir conmigo sus conocimientos para la realización de esta investigación y sus consejo y ejemplo que adquirí durante este tiempo que trabajé con él.*

*A la Institución Educativa “RÍO AMAZONAS” en especial. A su directora por permitir realizar la encuesta.*

*Les agradezco infinitamente a todos los catedráticos de la Universidad César Vallejo por ser parte de mi formación académica y por ser gestores, para triunfar en mi vida profesional MIL GRACIAS.*

## PÁGINA DE JURADO



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 19:30PM del día 10 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA Y CLIMA LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA "RIO AMAZONAS" NARANJITO, GUAYAS, 2018" presentada/o por el /la bachiller **RODRÍGUEZ ENCALADA, BLANCA MARBELLA**.

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: \_\_\_\_\_

APROBADA POR UNANIMIDAD.

En consecuencia, el/la graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como APTO. para recibir el grado académico de **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**.

Piura, 10 de Abril del 2019

DR. ALARCÓN LLANTOP LUIS ROLANDO  
PRESIDENTE



DRA. LINARES PURISACA GEOVANA ELIZABETH  
SECRETARIO

Dr. CRUZ CISNEROS VÍCTOR FRANCISCO  
VOCAL

## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### ESCUELA DE POSGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO  
ACADEMICO DE MAESTRO(a) EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

El/La bachiller **RODRÍGUEZ ENCALADA, BLANCA MARBELLA**, ha sustentado la Tesis titulada:

"ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA Y CLIMA LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA  
"RIO AMAZONAS" NARANJITO, GUAYAS, 2018".

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

APROBADA POR UNANIMIDAD.

Habiendo recomendado siguientes:

Levantar observación de jurado

Piura, 10 de Abril del 2019



DR. ALARCÓN LLONTOP LUIS ROLANDO



DRA. LINARES PURISACA GEOVANA ELIZABETH



Dr. CRUZ CISNEROS VÍCTOR FRANCISCO



## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD


Yo, Rodríguez Encalada Blanca Marbella, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la escuela de Posgrado de la Universidad "César Vallejo", identificada con C.I. 0913802450, con la tesis titulada: Administración Educativa y clima laboral en los docentes de la Unidad Educativa "Rio Amazonas" Naranjito, Guayas. 2018

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener plagio grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción deriven, sometiéndome a la normativa de la Universidad "Cesar Vallejo".

Tumbes, agosto del 2018.

  
BLANCA MARBELLA RODRÍGUEZ ENCALADA.  
C.I. 0913802450

## ÍNDICE

<b>CARATULA</b> .....	
<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>2</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>3</b>
<b>PÁGINA DE JURADO</b> .....	<b>4</b>
<b>DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD</b> .....	<b>6</b>
<b>ÍNDICE</b> .....	<b>7</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>9</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>10</b>
<b>I – INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>11</b>
1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	11
1.1.1 UBICACIÓN CONTEXTUAL INTERNACIONAL .....	11
1.1.2 UBICACIÓN CONTEXTUAL NACIONAL. ....	13
1.1.3 UBICACIÓN CONTEXTUAL LOCAL.....	14
1.1.4 DIAGNÓSTICO.....	14
1.1.5 PRONÓSTICO.....	15
1.1.6 ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN.....	15
1.1.7 INCIDENCIAS ESTADÍSTICAS.....	16
1.2. TRABAJOS PREVIOS. ....	17
1.3 TEORÍAS RELACIONADAS CON EL TEMA.....	20
1.3.1 ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA (A E).....	20
1.3.2. CLIMA LABORAL (CL).....	27
1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	33
1.4.1 FORMULACIÓN DE LOS PROBLEMAS ESPECÍFICOS .....	33
1.5 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA .....	33
1.6 HIPÓTESIS.....	35
1.6.1 HIPÓTESIS GENERAL.....	35
1.6.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	35
1.7 OBJETIVOS .....	36

1.7.1 OBJETIVO GENERAL .....	36
1.7.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	36
<b>II – METODOLOGÍA.....</b>	<b>37</b>
2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:.....	37
2.2 VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN. ....	38
2.2.1 VARIABLES) VARIABLE 1 ADMINISTRATIVA EDUCATIVA. ....	38
2.2.2 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES .....	41
2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA. ....	43
2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD .....	43
2.4.1 TÉCNICA. ....	43
2.5 MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.....	46
2.6 ASPECTOS ÉTICOS. ....	46
<b>III- RESULTADOS .....</b>	<b>47</b>
3.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO OBJETIVO GENERAL. ....	47
3.2 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS.....	51
<b>IV - DISCUSIÓN .....</b>	<b>59</b>
<b>V- CONCLUSIONES .....</b>	<b>61</b>
<b>VI - RECOMENDACIONES. ....</b>	<b>63</b>
<b>VII. REFERENCIAS.....</b>	<b>64</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>68</b>



## RESUMEN

En la actualidad, la administración educativa se proyecta como el conjunto de acciones que permite el correcto funcionamiento de los centros escolarizados. Por ello, el objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre esta y clima laboral en los docentes de la Unidad Educativa “Rio Amazonas” Naranjito, Guayas, 2018. El estudio se procesó bajo el método cuantitativo. La investigación fue de tipo correlacional, se utilizó un diseño descriptivo - correlación, la muestra que se seleccionó estuvo conformada por 40 docentes. La recolección de información se realizó aplicando un cuestionario de opinión sobre administrativa educativa y otro cuestionario sobre clima laboral, aplicados al personal de la institución, los mismos que fueron validados mediante la matriz de validación respectiva. Para el análisis de la información se utilizaron las pruebas estadísticas  $r$  de Pearson y la  $t$  de student, las que permitieron determinar la relación entre las variables y comprobar las hipótesis. Los resultados mostraron un predominio del nivel de administrativo educativa es bueno con un 97,50 % y una prevaecía del nivel de clima laboral alto con él 95%. No obstante, la prueba de las hipótesis particulares determinó la fijación independiente de las dimensiones de Planeación, Organización y Control en relación al clima laboral, por considerar que no existen pruebas estadísticas suficientes que determinen un coeficiente de correlación fuerte entre ellas.

**Palabras clave:** Administración Educativa, Clima Laboral, Planeación, Organización, Control.

## ABSTRACT

At present, the educational administration is projected as the set of actions that allows the correct functioning of the schools. Therefore, the objective of this research was to determine the relationship between this and working environment in the teachers of the Educational Unit "Rio Amazonas" Naranjito, Guayas, 2018. The study was processed under the quantitative method. The research was of correlational type, a descriptive design was used, the sample that was selected was made up of 40 teachers. The collection of information was carried out using an opinion questionnaire on educational administration and another questionnaire on labour climate, applied to the staff of the institution, which was validated by the respective validation matrix. For the analysis of the information, the statistical tests R of Pearson and the student's t were used, which allowed to determine the relationship between the variables and to verify the hypotheses. The results showed a prevalence of the level of educational administration is good with a 97.50% and a prevailing level of working climate high with it 95%. However, the test of the particular hypotheses determined the independent fixation of the dimensions of Planning, Organization and Control in relation to the working environment, considering that there is not sufficient statistical evidence to determine a Strong correlation coefficient between them.

Key Words: Educational Administration, Working Environment, Planning, Organization, Control.

## I – INTRODUCCIÓN

### 1.1 Realidad Problemática

#### 1.1.1 Ubicación contextual internacional

En la actualidad, los contextos educativos públicos y privados giran alrededor de los principios básicos de la Administración Educativa (A E), la misma que conlleva a un llamado reflexivo de sus actores para favorecer en la creación de ambientes de enseñanza óptimo para el desarrollo integral del individuo. Desde estas perspectivas, A E se proyecta como un mecanismo propio del trabajo organizado y planificado de la institución educativa. Donde el clima laboral que rijan en ella, sea el responsable de la calidad del servicio que se brinda a la comunidad. Así pues, los procesos administrativos, donde se encuentran la planificación, administración, supervisión y control encaminen al éxito institucional, debidamente adaptado a los contextos socioculturales en el que se encuentran. Para Torres (2015) “...durante los últimos años los escenarios educativos han prestado una gran trascendencia a la gestión, el mismo que referencia a la manera de dinamizar los insumos que intervienen en la organización y funcionamiento educativo” (p.57). Por esta razón, la administración educativa debe ser mirada como única, arraigado de procesos reflexivos capaz de integrar de manera transversal y longitudinal al régimen ilustrativo que permitan efectuar con los objetivos elementales de la enseñanza para todos. En España, el sistema educativo evidencia un proceso administrativo de los centros de escolarización que demandan del trabajo conjunto de todos sus actores. Esta realidad, contrasta con el informe presentado por el Consejo Escolar del Estado (2014), que puso en manifiesto el comportamiento de diferentes países de la Unión Europea (U E). Mientras que la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (O.C.D.E) concuerda con el criterio de la última edición del Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes-PISA (2015) sobre los problemas que se presentan en la administración educativa y las dificultades que se generan en torno a este tema (López Rupérez, García, & Expósito Casas, N d.). Bajo este contexto, las A E busca dar respuesta a las necesidades reales dentro de las instituciones educativas. Además

de convertirse en un factor dinamizado y motivador interno para la correcta praxis docente. Por considerar, al talento humano (educadores) como un elemento relevante en el proceso aprendizaje, lo que amerita tomar en consideración aquellas circunstancias que deterioran el clima laboral y situaciones influyentes en la práctica del día a día. En esta misma línea, Tinco (2016) considera que “la administración educativa busca aplicar principios generales de la gestión a las dimensiones específicas dentro de la educación” ( p. 13). Por esta razón, no debe ser vista como una disciplina teórica, muy por el contrario, se convierte en un elemento multidisciplinario aplicado a la cotidianidad práctica del accionar educativo. Por otra parte, la AE no solo se referencia a las actividades administrativas y organizacionales dentro de las instituciones educativas, sino que también amparan los aspectos fundamentales que integran el clima laboral, tales como la forma en que directivos, docentes, padres de familias y alumnos establecen sus relaciones interpersonales para el acometimiento del proceso aprendizaje. Para García (2013) “existe un compromiso imperante en mejorar la administración educativa en las instituciones públicas, donde los modelos organizaciones sean un factor incidente en la praxis docente y la consolidación de un clima laboral acogedor” (p. 33). Sin embargo, existen criterios, como el de Mallot (2001) que considera a las organizaciones como complejas, debido a la diversidad de criterios, ideologías y pensamientos inherentes al capital humano que labora en la misma. Por ello, el directivo debe ser capaz de incidir a través de su gestión en la armonía y trabajo colaborativo que les permita alcanzar el éxito institucional. Según Chiavetano (2007), los procesos administrativos demandan de un gran compromiso y responsabilidad del encargado de la dirección del área, además de requerir competencias básicas que encaminen al personal colaborativo al logro de los objetivos institucionales. En este sentido, lo expresado por el autor contrasta con la realidad en el sistema educativo, donde un gran número de centros de escolarización sucumben ante la falta de experiencia, capacitación o estado de improvisación directiva. De tal manera, que dicha inexperiencia deteriora el clima laboral, ante la falta de acciones que induzca al trabajo colaborativo de todos los actores que las integran. Con relación a ello, López (2018) manifiesta “...la importancia de formar directivos, capaces de mejorar la calidad de la enseñanza, como resultante de las profundas transformaciones que

existen en los escenarios educativos” (P. 1). Así pues, los indicadores de calidad, eficiencia y equidad forman parte de la adecuada construcción del clima laboral. Sin embargo, la evidente complejidad de la administración educativa durante los últimos años y su deficiente abordaje, impacta sustancialmente en los procesos de enseñanza de los educandos y, por tanto, inciden negativamente en la característica de la misma. Por consiguiente, la importancia de la A E se encuentra sustentada en su objetivo central, en mismo que se enfoca en lograr un aprendizaje de calidad. Por ello, esta se relaciona con la toma de decisiones, el trabajo colaborativo, la calidad de los procesos, el liderazgo, y las relaciones interpersonales al interno de los establecimientos educativos, de conformidad a lo dispuesto en los ámbitos de carácter pedagógico, socio cultural y administrativo. Bajo este contexto, el Ministerio de Educación de Colombia (2015) considera que la administración escolar dentro de los establecimientos educativos, deben ser vistos como un proceso que evidencian características sistemáticas, el mismo que se encuentra orientado al fortalecimiento institucional y el acometimiento de sus proyectos. Así pues, este criterio converge con los antes expuestos, ya que coinciden en el mejoramiento de los procesos pedagógicos, didácticos, directivos y sociales; sin que esto derive en la pérdida de la autonomía, para de esta manera responder a las necesidades educativas dentro del ámbito local y regional.

### **1.1.2 Ubicación contextual nacional.**

Por otra parte, en Ecuador el sistema educativo ha evidenciado una de transformaciones, donde el ente rector del mismo, apoyado de las políticas públicas del gobierno promueve el fortalecimiento de la administración y liderazgo educativo, convirtiéndose en un área de atención prioritaria, enfocado en la potenciación del desempeño docente y directivos. En este sentido, el MINEDUC (2012) dispone un proceso de capacitación a directivos, a través de sus plataformas virtuales con miras de mejorar la administración de los establecimientos educativos (Ministerio de Educación de Ecuador, 2012).

Por esta razón, dichos cambios, sumado a las nuevas normativas y regulaciones oficiales a las leyes educativas, favorecen a la creación de espacios en los que directivos y docentes trabajen de manera colaborativa. Además de fijar afinidades de responsabilidad en las áreas de administrativas, pedagógica, liderazgo, talento humano y recursos que beneficien al clima laboral y la convivencia en la comunidad escolar. No obstante, el protagonismo de los directivos en los procesos administrativos, que demanda de tomas de las decisiones presenta una serie de dificultades, las mismas que se relacionan con la planificación, organización y control.

### **1.1.3 Ubicación contextual local.**

En concordancia con las ideas, la presente investigación centra sus intereses en la administración educativa que se genera en la Unidad Educativa “Río Amazonas” del cantón Naranjito, de la provincia de Guayas. Donde la gestión del líder educativo no logra los cometidos dispuestos a su cargo. Por otra parte, la institución educativa se encuentra conformada por un grupo de 40 docentes, laborando en dos jornadas educativas; matutina y vespertina. Con relación a ello, una de las características principales del colectivo escolar, se cimienta en su nivel socio-económico, a tratarse de una institución fiscal, esta recibe a estudiantes con un estatus medio hacia abajo, lo que demuestra una diversidad significativa entre sus elementos.

### **1.1.4 Diagnóstico.**

La unidad educativa en asunto, presenta dificultades en su clima laboral, el mismo que se ve afectado de forma significativa por una serie de eventualidades asociados a la administración educativa, entre los que se encuentran los procesos de planeación de los diversos proyectos institucionales, así como la elaboración del distributivo, que en varias ocasiones crea un estado de insatisfacción en los docentes.

Por otra parte, su nivel de gestión de conflictos y creación del clima de respeto y consenso en el interior de la institución, se ve afectado por su capacidad directiva para identificar factores asociados que conlleva a las discrepancias de ideas, como resultado de una comunicación poco efectiva.

Por ello, su accionar no favorece el razonamiento y la demanda relacionado sobre el rol de intervalos de los elementos que integran la entidad educativa, donde la armonía y tranquilidad del centro escolarizado se ve afectado en gran medida.

A pesar de aquello, la institución educativa, a través de su Proyecto de Trabajo Anual-PAT (2018), centra su objetivo en la prosperidad de las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo en el interior de la misma. Donde los indicadores de planificación, organización y control respondan a los intereses de satisfacer las necesidades de los elementos o actores que la conforman. En este sentido, los acuerdos adquiridos del análisis del aspecto de Administración Educativa del Proyecto Educativo Institucional-PEI, demuestra un 65% de los maestros considera que el C L no es adecuado, situación que repercute en su desempeño docente, como resultantes de la deficiente administración escolar.

#### **1.1.5 Pronóstico.**

Como parte del pronóstico, los resultados obtenidos en la reciente indagación demostrarán el nivel de correlación existente entre A E y C L. Para de esta manera, lograr fijar la mejora necesaria que encamine la gestión directiva enfocada a elevar la calidad del ambiente organizacional, producto de una praxis docente eficiente.

#### **1.1.6 Alternativas de solución.**

Una de las alternativas de procedimiento se proyectaría el trabajo colaborativo, el mismo que dentro de la gestión educativa constituye un factor elemental para alcanzar objetivos y

metas institucionales. Además de aportar con la mejora progresiva del desempeño docente, donde una mesa de trabajo impuesta por áreas de conocimiento y niveles educativos lograrían identificar las falencias y necesidades educativas que presentan los educandos. De la misma manera, es necesario que el accionar de los directivos, en conjunto con el ente distrito trabaje en el desarrollo de talleres o cursos de capacitación internos, los mismos que sean capaces de fortalecer el desempeño docente, a través de los modelos educativos que impulsen el trabajo colaborativo y la mejora de las relaciones interpersonales entre docente. De ahí que, el accionar del directivo debe tomar las decisiones adecuadas para establecer directrices y normas internas que atiendan de manera efectiva la diversidad escolar existente (Hernández, Malagón, & Bautista, 2017).

#### **1.1.7 Incidencias estadísticas.**

En Ecuador, la educación se proyecta como el eje esencial de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, la misma que demanda de un sistema educativo comprometido en atender las necesidades de la sociedad, cimentado en los criterios de inclusión y equidad para favorecer al aprendizaje en igualdad de oportunidades para todos (Ministerio de Educación-Mineduc, 2017).

Desde estas perspectivas, la educación instaura su relevancia en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (O.D.S), convirtiéndose en un espacio donde confluyen aquellos derechos amparados en la Constitución del 2008 que permite el goce de los mismos y el desarrollo integral del individuo, no solo centrándose en las destrezas, sino en la capacidad de los sujetos para integrarse a la comunidad y practicar valores tanto éticos como morales (Acedo, 2008).

Por tanto, la agenda internacional de desarrollo, propone un sistema educativo que orienta el accionar del Estado en garantizar un acceso equitativo, establecimiento de parámetros y



normas para el funcionamiento de un servicio óptimo. Además de promover el ejercicio de derechos e igualdades de oportunidades (Poblete & Sepúlveda, 2013).

En este sentido, la Constitución Política de Ecuador en su art. 26 menciona que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, así también, en el artículo 27, se agrega que la educación deberá centrarse en el ser humano y garantizar su desarrollo integral, para lo cual será “participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz”. (Constitución Política del Ecuador, 2008).

## **1.2. Trabajos previos.**

A través de la investigación fundamentada en la práctica hermenéutica, se evidenció una serie de información que guardan correlación con la materia abordada, las que sustentan la relevancia y carencia de establecer niveles de semejanza entre la administración educativa y el desempeño organizacional.

### **A) Nivel Internacional.**

Polanco (2014) en su investigación “El Clima y la satisfacción laboral en los(as) docentes del Instituto Tecnológico de Administración De Empresas (Intae) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortes”, de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán tuvo como objetivo describir la calidad del clima organizacional su incidencia en la satisfacción de los docentes. La metodología aplicada se sustenta en el enfoque mixto, de diseño descriptivo, no experimental. La muestra estuvo conformada por 150 educadores de las tres jornadas. Para la recolección de datos se aplicó un cuestionario auto - suministrado dirigido a la parte directiva y a los docentes, además del Test adaptado del Job Descriptive Index-JDI y del Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) para estimar la satisfacción laboral. Los resultados obtenidos revelaron que el 80% de los docentes consideraron la existencia de relaciones humanas negativas que inciden en el clima laboral. Por ello, las conclusiones

conllevaron a estimar que los educadores se encuentran insatisfechos del clima laboral en un margen superior al 50%. Debido a ello, la autora recomienda una intervención de habilidades directivas que mejore la gestión administrativa de la misma.

Por otra parte, García (2013) en su estudio sobre “Administración y gestión en una institución de Educación Superior mexicana”, planteó sus objetivos en la implementación de un modelo organizacional sustentado en la teoría de Mallot. Para su efecto, la metodología empleada fue a través de una investigación de campo, descriptiva - explicativa, con enfoque cualitativo, donde se analizaron cuatro dimensiones transversales, entre las que se encuentra: la descentralización, responsabilidad social, internacionalización y sustentabilidad. Los resultados obtenidos demostraron que, el Modelo Organizacional de Mallot permitió identificar el contexto institucional, donde el clima laboral demuestra una mejora significativa en cuanto al respeto, comunicación, trabajo colaborativo y relaciones interpersonales.

De la misma manera, Varas (2015) en su investigación “Gestión educativa y clima organizacional según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Pública “Mariano Melgar” del Trébol del Distrito de Huaral de la UGEL”, estableció su objetivo en la necesidad de identificar la relación entre la Gestión Educativa y el Clima Organizacional de dicha institución educativa. Por tanto, la investigación fue realizada bajo un diseño no experimental, descriptivo - correlacional, apoyándose en un método hipotético - deductivo. La muestra estuvo conformada por 60 docentes, mientras que los instrumentos aplicados para la recolección de datos a través de un cuestionario donde se validaron sus dimensiones. Por tanto, el análisis de los mismos se realizó con la correlación de Spearman y Chi Cuadrado. Con relación a ello, los resultados demostraron que existe una correlación significativa muy fuerte entre la variable gestión educativa y el clima organizacional, lo que determina la necesidad de mejorar el ámbito administrativo para garantizar la creación de espacios educativos, donde el docente sea el elemento favorecedor de la calidad educativa.

## **B) A Nivel Nacional.**

Gossmann (2015) con su estudio “El Clima Organizacional incide en el buen desempeño de los docentes de la escuela de Educación Básica "Juan Martín Moye" de la Parroquia Ximena de la ciudad de Guayaquil” planteó su estudio con la necesidad de conocer la incidencia del clima organizacional en el desempeño de los docentes de dicha institución educativa. El método utilizado se basa en un enfoque cuantitativo, mientras que los instrumentos y técnicas requeridas para la recopilación de datos estuvieron conformados por la observación, encuestas y entrevistas. Así pues, la muestra requerida fue de 24 docentes y un directivo. Los resultados obtenidos demostraron que existen una serie de discrepancias entre los docentes. Debido a ello, es notoria la deficiencia de la comunicación efectiva entre los elementos que conforman el centro de escolarización. En este sentido, la percepción de los participantes determina que el deterioro de las relaciones interpersonales es el resultante de la deficiente administración educativa.

De la misma manera, el aporte de Mite (2017) con su estudio “La formación en Liderazgo Directivo en la calidad del clima organizacional de la Unidad Educativa Fiscal Vicente Rocafuerte Zona 8, Distrito 3 de la provincia del Guayas, cantón Guayaquil” determinó la necesidad de evidenciar la influencia de la formación en liderazgo directivo en el clima organizacional. La metodología se sustentó en una investigación de campo, descriptiva explicativa, a través de los métodos inductivos - deductivos. Mientras que las técnicas aplicadas fueron, la observación y la encuesta dirigida a docentes. La población estuvo conformada por 1 directivo, 6 administrativos, 19 docentes y 316 representantes legales. Posterior a ello, con el uso de la fórmula para obtener la muestra, la autora determinó la participación de 185 sujetos tipos, donde se consideró un factor probabilístico de 95% de confiabilidad y un margen de error estándar de 5%. Los resultados obtenidos, demostraron la necesidad de mejorar la administración educativa que permita reestructurar el clima laboral, así como el desarrollo del liderazgo educativo.

Por otra parte, Robles y Humberto (2012) en su estudio “El estilo administrativo de los directivos y el clima organizacional en las instituciones públicas de educación básica de la parroquia urbana Camilo Andrade de la ciudad de Milagro” estableció su objetivo con la finalidad de relacionar la función específica del estilo de gestión educativa y su incidencia en el clima laboral. La metodología utilizada se basó en una investigación descriptiva - explicativa, con enfoque cualitativo. Entre las técnicas e instrumentos utilizados estuvo la encuesta y la observación, la misma que fue aplicada a una muestra de 24 docentes y 1 directivo. Donde los resultados obtenidos demostraron que el factor administrativo educacional incide significativamente en el clima organizacional y por ende en la calidad de la enseñanza.

### **1.3 Teorías relacionadas con el tema.**

#### **1.3.1 Administración Educativa (A E).**

Para llegar a una plena comprensión de la Administración Educativa, es preciso cimentar las bases de los fundamentos de la administración. Con relación a ello, Chiavenato (2007) considera que, dentro de cualquier organización, existen criterios esenciales que se deben ponderar para que la estructura de la misma cumpla con sus objetivos. Por esto, sus elementos que la integran deben estar en plena relación con la misión y visión organizacional. Sin embargo, existen factores directivos que inciden en su acometimiento.

Para Fayol (1865), citado por Chiavenato (2007) la administración es una actividad común a todas las organizaciones humanas y se le puede clasificar de universal; De la misma manera, Taylor (1969) citado por (Carro, 2012) en su teoría de la Administración Científica, determina cuatro principios básicos en el desarrollo de una verdadera ciencia administrativa. En su efecto, estos se deben a la práctica de los procesos administrativos, que es la clave del éxito en una organización.

Bajo este contexto, la administración educativa puede ser considerada como un elemento de la parte de la gerencia, la misma que contribuye a los procesos de planificación, ejecución, control y re programación de las acciones previstas para el acometimiento de los objetivos institucionales.

En concordancia con lo manifestado, Mezher, Cuba, Calánchez, y Chavéz (2016) aseguran que “la administración educativa es la ciencia que planifica, organiza, dirige, ejecuta, controla y evalúa las actividades de las instituciones educativas” (p.27). Por ello, esta debe ser vista como la referencia de una dirección institucional, capaz de hacer uso de las técnicas y estrategias inherentes a los recursos humanos, de infraestructura, tecnología y financiera con la convicción de promover la creación de un clima laboral saludable.

Así mismo Torres (2015) asegura que “La administración educativa se caracteriza por una visión amplia de las posibilidades reales dentro de las instituciones educativas que las conlleva a lograr resolver un problema con la convicción de alcanzar sus objetivos” (p. 57). En este sentido, la AE aborda aquellas acciones de carácter integrado que una organización implementa para lograr un objetivo a cierto plazo; por lo que se debe considerar que el accionar principal de esta es la planificación, ya que determina las metas que se pretenden alcanzar.

Para Chiavetano (2007), los ámbitos de la administración hacen que esta sea vista como un proceso a través del cual el directivo fijan las acciones que la institución debe seguir dentro de los parámetros de la planificación. Para ello, se deben basar en los objetivos institucionales, necesidades detectadas, cambios deseados, innovación, implementación de mandos medios, así como la manera en que las acciones van a hacer aplicadas, como resultantes de las estrategias.

De la misma manera, Eslava (2009) citado por Torres (2015), asegura que los enfoques administrativos dentro del campo educativo tienen que ver con el acometimiento de los objetivos destinados a revalorizar a la institución. Por ello, el conjunto de acciones que se

apliquen debe disponer en todo momento de un nivel aceptable de conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas directivas para su cumplimiento.

En concordancia con lo manifestado por los autores citados, la administración educativa dirige el uso adecuado de todos los bienes disponibles en la entidad, especialmente el talento humano. Por ello, su bienestar y satisfacción es relevante para que las acciones resultantes de las tomas de decisiones logren obtener los resultados deseados. Por tanto, el rol del administrador es de vital importancia para favorecer a la creación de un ambiente saludable, armónico y acogedor.

En este sentido, la A E se encuentra dirigida al funcionamiento inmediato de los esfuerzos y decisiones de los objetivos, así como de las políticas internas y externas, la creación de un ambiente saludable, acogedora y armónica donde todos los actores se relacionen de manera adecuada. Para su efecto, es necesario considerar un conjunto de dimensiones que esta posee, entre las que se encuentra: planeación, organización, dirección, ejecución, control y evaluación de las actividades. Por consiguiente, la actual investigación se enfoca en tres de ellas para su debida correlación:

#### **A) Planeación.**

Según Chiavenato (2010), la planeación “es el recogimiento administrativo que establece anticipadamente el objetivo lo que se debe hacer para alcanzarlo” (p. 135). Es un plan inicial que se debe trazar para el logro de los objetivos. Además, posee una estructura, donde los trabajos son ejecutados de una manera rigurosa para lograr el éxito de la institución.

Así mismo, la planeación debe ser vista como proceso con características complejas e incluyentes, capaz de incorporar etapas o elementos interrelacionados entre sí. En este sentido, (Gallardo, Gallardo, 2012) considera que, la planeación o planificación aborda aquellas acciones que permiten definir las metas de la organización, la determinación de las

estrategias y técnicas hacer utilizadas para alcanzarlas, y el trazo de planes exhaustivos para que puedan integrarse y coordinar el trabajo de cada uno de los actores de la institución.

En concordancia con lo expresado por los autores, la planeación focaliza su interés en los fines, es decir que hay que hacer, así como de los medios, que implica como hay que hacerlo. Por tanto, esta dimensión de la administración educativa debe ser vista como un elemento de carácter finalista, es decir, solo tiene sentido si a través de ella se logra un margen de contribución a la consecución de los objetivos institucionales con un mayor rango de probabilidades en su cumplimiento (Gallardo, Gallardo, 2012).

De igual manera, la planeación es un proceso reflexivo e intelectual que se antepone al acometimiento de una acción. Donde la reflexión se sustenta en analizar el punto de partida, el de llegada y el camino que se debe seguir para los mismos. En esta misma línea, el ámbito de la planificación implica el desarrollo efectivo de un proceso formal y sistemático que requiere de un nivel de análisis del contexto educativo y laboral de la institución, así como la consideración de las previsiones sobre las variantes que se puedan presentar (Robbins y Coulter, 2005).

Por otra parte, Terry (2007) considera que a través de la planeación se logra la integración de todas las personas cuyos esfuerzos hacen posible el acometimiento de los objetivos, lo que implica que ellos deben conocerlos. De la misma manera, el autor expresa que esta mitiga los niveles de incertidumbre, sin que se logre eliminarlos por completo. Por tanto, las actividades empleadas son coordinadas y se establece una reducción de las redundancias. Finalmente, se establecen los criterios a considerarse como los elementos evaluadores que se deben comparar con el desempeño obtenido, así como de las metas y objetivos que estaban por cumplirse.

No obstante, los criterios antes mencionados pueden contrastar con el lado oscuro de la planificación. En este sentido, Gallardo (2012) asegura que existe una posibilidad que esta pueda generar un estado de rigidez en la institución educativa, por verse condicionados a

cumplir con las metas establecidas dentro de los plazos previstos, sin considerar que el entorno tiende a cambiar durante ese lapso. Además, resulta imposible trazar planes rígidos en un entorno dinámico como la educación. Debido a ello, estas deben ser flexibles para que puedan adaptarse de manera inmediata a los cambios.

Por otra parte, Gallardo (2012) enfatiza en el término donde la planificación puede llegar a centrar su interés en el accionar de los directivos durante la competencia actual, sin que se permita prever el mañana. Debido a ello, los directivos educativos deben considerar que la planificación en dicho contexto se debe sujetar a las necesidades y a las características cambiantes del mismo sistema.

## **B) Organización.**

En la actualidad, los avances tecnológicos y sociales demandan que las instituciones públicas, especialmente aquellas ligadas al ámbito educativo mantengan un nivel adecuado de coordinación entre las actividades y las personas que las integran, así como la adecuada distribución de trabajo y carga horaria. En este sentido, dicho aspecto hace alusión a la dimensión de organización que forma parte de la administración educativa.

Para Chiavenato (2010), “la organización es una función de ámbito administrativo que se encarga de ordenar y agrupar actividades importantes para ejecutar lo que ha sido planeado” (p. 135). Debido a ello, esta dimensión administrativa requiere de un ámbito predecesor eficiente, que es la planeación, para que su funcionalidad se acople a las necesidades de la institución, donde la identificación y clasificación de las actividades sean agrupadas de manera adecuada.

En este sentido, la organización hace referencia a la manera de estructurar las actividades a realizarse como parte de la planificación, es decir, definir los responsables de realizarla para el acometimiento de los objetivos. Bajo este contexto, el criterio de Yáñez (2004) concuerda en mencionar que, “la organización es el acto de establecer un ordenamiento de las



actividades planificadas, es decir coordina todos los recursos disponibles que deberá utilizar el individuo para la obtención de los objetivos que la empresa desea alcanzar” (p. 39).

Bajo este contexto, el sistema favorece a la determinación horizontal y vertical de quienes van a realizar las actividades dispuestas en la fase anterior del proceso administrativo (planeación). Por tanto, los criterios de directivos y administrativos se cimientan en la idea de establecer las funciones o puestos de manera intencional o formalizada.

Para Fuentes (2015) la organización dentro del ámbito escolar, hace referencia al espacio educativo, el mismo que debe estar debidamente estructurado y organizado. Además, de contar con los objetivos y metas definidas que responde a la comunidad educativa. Por tal motivo, la sociedad actual demanda de un mayor nivel de relación entre la institución y la comunidad, dada la relevancia de la educación y la evolución constante de la misma.

En este sentido, el autor considera que debe existir una mayor participación y compromiso de los actores que las integran. Así pues, la organización permite a distribuir responsabilidades y acciones que tienen como objetivo mejorar el clima laboral, el trabajo colaborativo y la calidad de la enseñanza. Sin embargo, la realidad institucional es amplia y se esboza en la consideración y orden de los elementos internos, así como externos que la conforman.

En esta misma línea, Terry (2007) considera que, las instituciones educativas requieren de un nivel de organización mayor, ya que esta se encuentra condicionada por la diversidad entorno - social en la que se desarrolla. Por tanto, la identificación de dichas realidades facilita la determinación de normas, reglas generales, toma de decisiones directivas generales o particulares, las mismas que ameritan ser controladas y evaluadas oportunamente.

### **C) Control.**

De manera general el control es una función del proceso administrativo, que permite la evaluación o supervisión de los planes establecidos con antelación dentro de las organizaciones. En el ámbito educativo, dicho dimensionamiento contribuye a constatar el desempeño de las ambiciones y objetivos de las entidades a nivel micro o macro.

Para Munch (2014) “el control consiste en supervisar y comparar las secuelas que se han obtenido y los resultados que se esperan desde un inicio, haciendo posible que las actividades dirigidas se realicen acorde con los planes de la organización y dentro de los parámetros de la institución” (p. 47). Así pues, el control tiene como uno de sus objetivos detectar y regular de manera efectiva aquellas desviaciones que se presentan en el accionar de la institución con la premura del tiempo requerido.

En este sentido, el control establece una relación directa con lo planeado, ya que se enfoca en constatar los logros obtenidos. Por ello, resulta primordial controlar para cuantificar los resultados (Carro, 2012). Visto de esta manera, esta dimensión de la administración permite a los directivos la toma de decisiones, para fijar medidas correctivas como resultado de una retroalimentación, que prevé el abordaje de aquellas situaciones complejas en el andar de la institución.

Para Koontz Harold (2004) citado por Blacutt (2010) “el control asegura el mantenimiento de todas las actividades inherentes a la organización, donde se consideran los límites permisibles y de acuerdo a sus expectativas” (p, 2). Sin embargo, dentro del ámbito educativo, los controles son fijados de manera global, por lo que su déficit conlleva al fracaso de la planeación directiva, como resultantes de su complejidad y la demanda de tiempo que requiere.

De manera general, los controles se establecen en los aspectos financieros, de recursos humanos, materiales y tecnológicos; mientras que la parte didáctica y pedagógica es realizada solo a nivel macro. e Es decir que el accionar del directivo no permite establecer directrices internas que facilite el trabajo colaborativo para la creación de mesas de trabajo

donde se evalúen las falencias de las estrategias, metodologías y técnicas a ser empleadas en el proceso de enseñanza. Por consiguiente, es notoria la presencia de situaciones hostiles que conlleva al deterioro del clima laboral, debido a las repercusiones que esta situación genera.

Bajo este contexto, el control permite atender las posibles desviaciones de los planes y proyectos institucionales, los mismos que guardan relación con las necesidades educativas detectadas en la comunidad escolar. Además de incluir aquellos aspectos relevantes en la satisfacción y clima laboral que benefician a los docentes. De ahí que, el rol del directivo se enfoca en encaminar sus decisiones al mejor funcionamiento de la estructura organizacional.

### **1.3.2. Clima Laboral (CL).**

La conceptualización del clima laboral, aborda el análisis de aquellos factores incidentes en la percepción del ambiente de trabajo por parte de las personas que laboran en dicha organización. En este sentido, Reichers y Schneider (1999) citado por Contreras, Reynaldos (2015) menciona que, dichas percepciones son generalizadas por parte de todos los integrantes de la organización referentes a las políticas, prácticas y procedimientos que se ejecutan en el interior de la misma, ya sean con características formal o informal.

Por tanto, el clima laboral es significativo para el normal funcionamiento de la estructura organizacional. Sin embargo, en muchos de los casos, existen situaciones que repercuten en la armonía y calidad del ambiente de trabajo. Así pues, en los años 70, Likert y Mc Gregor citados por Contreras, Reynaldos (2015) proponen dicha terminología, con el objetivo de evaluar la manera en que los directivos y responsables de las organizaciones forjaban su clima laboral. A la vez que se enfocaban en evaluar el modo de cómo hacían el trabajo, así como la complejidad del mismo y las repercusiones que generaba para el contexto organizacional.

El clima laboral, también conocido como clima organizacional, es considerado por Hall (1999) citado por Cardenas, Arciniegasi y Barrera (2009) como aquel conjunto de percepciones que posee el trabajador sobre la estructura organizacional, así como del nivel de interacción entre las personas y esta. Por tal motivo, aquellos factores negativos que se presenten en el ámbito laboral afectan directa o indirecta, en el comportamiento del talento humano, considerado por los autores como el resultado del comportamiento directivo y las condiciones organizacionales.

Por otra parte, el CL dentro de los contextos educativos tiende a afectar a los procesos internos de las instituciones escolarizadas, donde la presencia de factores negativos incide en el desempeño docente que conlleva al deterioro progresivo de la calidad de la enseñanza. En este sentido, se precisa el diseño de modelos que orienten a la implementación de estrategias específicas favorecedoras del desarrollo del talento humano con relación a su ambiente laboral.

Desde estas perspectivas el clima laboral hace un abordaje unidireccional de los atributos obtenidos en la institución educativa, sumándose a ello medida perceptiva de atributos individualizados, que se relacionan con los valores, actitudes u opiniones personales que poseen los docentes con relación al ámbito institucional donde laboran.

Bajo este contexto, surge un dimensionamiento que debe ser considerado dentro de toda institución escolarizada, la misma que se entrelaza con el accionar y desempeño de los docentes, entre los que se encuentran: la motivación, estructura, respeto, nivel de trabajo, modelo de gestión, comunicación organizacional, relaciones interpersonales, estilo de dirección, imagen institucional y crecimiento personal (Cardenas, Arciniegas y Barrera, 2009).

## **A) Satisfacción.**

Hoy en día, la estructura, tecnología, clima organizacional y talento humano interactúan de manera relativa para generar comportamientos en el interior de las organizaciones. Debido a ello, las instituciones educativas evidencian una serie de características diversas supuestas por su cultura, clima, objetivos, valores, principios, estilos directivos y normas que rigen para el acometimiento de sus actividades.

En concordancia con las ideas, surgen una serie de teorías que determinan la satisfacción dentro del aspecto laboral. Una de ellas es la Teoría de las necesidades de Maslow, capaz de impulsar la conducta de las personas, por medio de la fijación de cinco jerarquías, entre las que destacan: las necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, necesidades del yo y de autor realización (Quintero, 2006).

Con relación a ello, esta teoría es importante para la fijación de la motivación dentro del ámbito laboral, debido a que existen seres humanos que se encuentran supeditados a las condiciones de su entorno de trabajo. De ahí que, la satisfacción establece los niveles de energía capaces de activar su comportamiento e incidir en su desempeño laboral.

Sin embargo, la ausencia de la satisfacción en el contexto educativo, hace que la tarea del docente se vuelva complicada, además de limitar su desempeño, por tratarse de un agente externo, capaz de desencadenar el desgaste del proceso enseñanza - aprendizaje. Así pues, esta situación genera conflictos y el deterioro del clima organizacional muy difícil de tratar.

Por otra parte, surge la Teoría de las relaciones humanas de McGregor (1960) citado por Lugo y Gómez (2007) quien cimienta sus supuestos en la jerarquía de las necesidades de Maslow, para dar inicios a la teoría X y la teoría Y, que hacen referencia a dos concepciones relativamente opuestas de la naturaleza del ser humano. Debido a ello, se llega a la conclusión que el individuo tiene un nivel de desagrado al trabajo y por ende lo evita; sin

embargo, las personas se ven impulsadas, controladas y en situaciones amenazadas para dar cumplimiento a los objetivos organizacionales.

De la misma manera, la Teoría de la satisfacción de las necesidades de McClelland citado por Quintero (2006) describe tres necesidades relevantes que generan un estado de motivación positivo en las personas: una necesidad de realización que las impulsa a ejercer un papel activo en la obtención de los objetivos institucionales; la necesidad del poder, que se evidencia a través de las acciones con el objetivo de ejercer dominio y control; la necesidad de afiliación, que es incidente por la diversidad de comportamientos que promueven la obtención, conservación y restauración de las relaciones afectivas entre las personas, fundamentales dentro del clima organizacional.

En conclusión, las teorías citadas demuestran que el desempeño de las personas es variado, debido al nivel de satisfacción que establecen el accionar directivo, especialmente en las instituciones escolares, donde la demanda laboral exige un nivel de compromiso mayor para promover el aprendizaje significativo en los educandos.

## **B) Motivación.**

La motivación puede ser considerada como un estado interno del individuo, que impulsa, dirección y mantiene la conducta de la persona para obtener el desempeño de sus metas. Según, Koenes (1996) citado por Chaparro (2006) considera que la motivación humana, hace referencia a un estado de carácter emocional que es generado a través de la influencia de un grupo de factores que inciden en el comportamiento del mismo. Por tanto, la calidad de motivación depende de la personalidad del sujeto, sumándose a ello las propiedades del medio ambiente en el que se desenvuelve y que es percibida por la persona.

Desde estas perspectivas, se establece una conexión importante entre la motivación y el sentimiento. Así pues, la razón es influenciada por el sentimiento que se obtenga de un contenido específico. De la misma manera, dentro del ambiente educativo, el clima

organizacional determina la calidad del desempeño docente y por ende las acciones didácticas que el educador estime, para favorecer la formación de ambientes de estudios óptimos para la calidad de aprendizaje.

Para Woolfolk (1996) “la motivación es un aspecto psicológico del individuo, que lo impulsa a cumplir sus metas y objetivos de carácter personal o grupal” (p. 12). Debido a ello, la motivación se divide en intrínseca y extrínseca. Por ello, algunos autores consideran que estos pueden darse en una diversidad de términos, entre los que se encuentran las necesidades, incentivos, metas, temores, presión social, laboral, interés, curiosidad, expectativas, entre otros.

Sin embargo, muchas de las aseveraciones giran alrededor de la existencia de factores internos, donde circundan las necesidades, intereses, curiosidades y el deleite individual, mientras que los factores externos se ajustan a la presencia de niveles de recompensas, especialmente en el ámbito laboral, la presión social, el control y la motivación (Woolfolk, 1996).

Por tanto, el autor considera que la motivación intrínseca se origina por factores propios del individuo, tales como la curiosidad, el interés, la tendencia y necesidad de buscar desafíos y ejercer sus capacidades ante los demás. Mientras que la motivación extrínseca se ve ocasionada por la presión propia del entorno circundante, muestra de ello, es el clima laboral que altera la conducta de la persona, de manera positiva o negativa.

Finalmente, se puede aseverar, que la motivación se encuentra supeditada a los factores que surgen dentro del clima laboral, substancialmente en el entorno de aprendizaje. Donde el accionar de directivos y autoridades son los grandes protagonistas, para que el desempeño docente cumpla su rol protagónico en el acometimiento de la calidad de la enseñanza.

### **C) Estructura.**

Dentro del ámbito administrativo, la estructura organizacional es una de las dimensiones que se encuentran relacionados con el clima laboral. Debido a ello, el accionar del directivo puede incurrir en la toma de decisiones de manera efectiva, con la convicción de favorecer el cumplimiento de los objetivos.

Con relación a ello, Mintzberg y McHugh (1985) la estructura organizacional, es una manera a través de la cual la organización se ajusta de acuerdo a sus necesidades y recursos. Para ello, se debe tener presente sus fortalezas, que facilita el cumplimiento de las actividades, procesos y funcionamiento de la misma.

Por tanto, la organización, como una dimensión del clima laboral debe ser vista, como un componente primordial, que permite el normal desempeño de actores que lo conforma. Ahora bien, dentro de los contextos escolares, la organización facilita las relaciones interpersonales, el trabajo colaborativo y la concreción de las ideas, capaces de favorecer al logro de sus objetivos.

Sin embargo, resulta relevante tener presente, que la estructura organizacional se ajusta a las prioridades y necesidades de la organización. Por ello, la estructura debe acoplarse y responder de manera efectiva a la planeación (Cardenas, Arciniegas y Barrera, 2009). En su efecto, la búsqueda constante de una estructura funcional que permita garantizar un adecuado clima organizacional, puede establecerse de manera lineal, matricial, circular departamental e híbrida.



Por otra parte, Marín (2013) asegura que los aspectos inmersos en la estructura organizacional, deben considerar de manera profunda el abordaje de la representación gráfica de la organización, que se la conoce con el nombre de organigrama. En este sentido, dicha representación gráfica contribuye a identificar las funciones y responsabilidades de cada elemento activo, haciendo que los procesos se tornen más efectivos.

#### **1.4. Formulación del problema**

¿Cuál es la relación que existe entre la administración educativa y clima laboral en los docentes de la institución educativa Río Amazonas Naranjito, Guayas 2018?

##### **1.4.1 Formulación de los problemas específicos**

**P.E.1.** ¿Cuál es la relación entre la planeación y clima laboral en los docentes de la institución educativa Río Amazonas Naranjito, Guayas 2018?

**P.E.2.** ¿Cuál es la relación entre la organización y clima laboral en los docentes de la institución educativa Río Amazonas Naranjito, Guayas 2018?

**P.E.3.** ¿Cuál es la relación entre el control y clima laboral en los docentes de la institución educativa Río Amazonas Naranjito, Guayas 2018?

#### **1.5 Justificación del problema**

El proceso del actual estudio se justifica en los siguientes aspectos:

##### **Conveniencia**

Es evidente los resultados obtenidos en el estudio permitieron establecer la correlación entre administración educativa y clima laboral en los docentes de la Unidad Educativa "Río Amazonas" Naranjito, Guayas 2018. En este sentido, fue conveniente por el hecho de aportar

de manera significativa a la identificación situación en la que se encuentra el direccionamiento de la institución, así como la creación de un espacio de intercambio de ideas, trabajo colaborativo y relaciones interpersonales saludables que permitan un clima laboral óptimo para el desempeño docente.

### **Relevancia social**

Por tratarse del ambiente pedagógico, y la consecuencia del estudio permitió a la colectividad educativa fijar los correctivos necesarios, fundamentalmente en el área administrativa, quienes se encarga de la toma de decisiones, las mismas que deben seguir amparadas en favor de ayuda social. Por otra parte, los resultados de los expertos benefician a docentes, estudiantes, prole y sociedad. Por considerar, que un ambiente de trabajo adecuado, hace que los educadores satisfagan sus necesidades básicas y se sientan motivados a seguir mejorando su desempeño laboral en beneficio del proceso educativo de los discentes.

### **Implicancias prácticas**

Bajo este aspecto, la investigación favoreció la mejora de la administración en la Unidad Educativa "Rio Amazonas" Naranjito, Guayas, 2018, donde se evidenciaba una deficiente A E, lo que generaba un espacio de trabajo tenso y conflictivo. De la misma manera, favoreció el buen ejercicio estratégico de los recursos humanos, donde su accionar permito entablar relaciones interpersonales afectivas, que plasmen la convicción del buen funcionamiento institucional cimentado en las dimensiones básicas del clima organizacional (Satisfacción, motivación y estructura). Por tanto, los beneficiarios de la misma, lo constituye toda la comunidad escolar.

### **Valor teórico**

En este sentido, la investigación evidenció y ratifica los fundamentos teóricos existentes, que avalan la importancia de una administración educativa idóneo de atender muchos de los

criterios en el cuerpo docente. Así pues, se considera que la A E es resultado de la aplicación de un conjunto racional, sistemático, principios y teorías que giran en torno a la administración. De manera específica, el accionar del directivo, a través de la toma de decisiones debe mejorar su el clima laboral para lograr elevar el clima organizacional.

### **Utilidad Metodológica**

La investigación permitió hacer uso de cuestionarios que pueden ser utilizados en próximas líneas investigativas. Por lo cual su utilidad en este aspecto es relevante, al tratarse de instrumentos que mantienen un nivel de confiabilidad y correlación entre sus ítems. De la misma manera, la unidad educativa intervenida tiene a disposición el modelo básico de los instrumentos, para que dentro de un proceso interno a futuro puedan corroborar mejoras progresivas en su Administración Educativa.

## **1.6 Hipótesis.**

### **1.6.1 Hipótesis General**

Hi: Existe relación significativa entre administración educativa y clima laboral en los docentes de la Unidad Educativa Río Amazonas, Naranjito, Guayas, 2018.

H0: No existe relación significativa entre administración educativa y clima laboral en los docentes de la Unidad Educativa Río Amazonas, Naranjito, Guayas, 2018.

### **1.6.2 Hipótesis específicas**

He1: Existe relación significativa entre planeación y clima laboral en los docentes de la unidad educativa Río Amazonas, Naranjito, Guayas, 2018.

H01: No existe relación significativa entre planeación y clima laboral en los docentes de la Unidad Educativa Río Amazonas, Naranjito, Guayas, 2018.

He2: Existe relación significativa entre organización y clima laboral en los docentes de la unidad educativa Río Amazonas, Naranjito, Guayas, 2018.

H02: No existe relación significativa entre organización y clima laboral en los docentes de la unidad educativa Río Amazonas, Naranjito, Guayas, 2018.

He3: Existe relación significativa entre control y clima laboral en los docentes de la unidad educativa Río Amazonas, Naranjito, Guayas, 2018.

H03: No existe relación significativa entre control y clima laboral en los docentes de la unidad educativa Río Amazonas, Naranjito, Guayas, 2018.

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo General**

Og: Determinar la relación entre administración educativa y clima laboral en los docentes de la Unidad Educativa Río Amazonas, Naranjito, Guayas, 2018.

### **1.7.2 Objetivos Específicos**

1. Determinar la relación entre planeación y clima laboral en los docentes de la Unidad Educativa Río Amazonas Naranjito, Guayas, 2018.

2. Determinar la relación entre organización y clima laboral en los docentes de la Unidad Educativa Río Amazonas Naranjito, Guayas, 2018.

3. Determinar la relación entre control y clima laboral en los docentes de la Unidad Educativa Río Amazonas, Naranjito, Guayas, 2018.

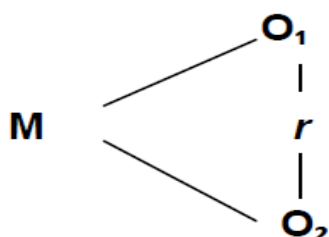
## II – METODOLOGÍA

### 2.1. Diseño de investigación:

En este proceso del actual estudio es de propiedad expresivo - explicativo, donde se tiene la oportunidad de evidenciar la influencia de la Administración Educativa (A E) y Clima Laboral (C L) de la Unidad Educativa Río Amazonas del cantón Naranjito, provincia del Guayas durante el período 2018. En este sentido, el estudio fue no experimental, porque fue ejecutado sin la administración deliberada de las variables. Además, se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos.

Por otra parte, el estudio es normal, pues describe la variable administrativa educativa y clima laboral para analizar la correlación o interrelación existente entre ambas en un momento específico o determinado. Por esta razón, el criterio de Hernández, Fernández y Baptista (2010), “recolectan la información en un solo momento y tiempo único donde su propósito es describir las variables y su incidencia en interrelación en un momento” (p.151).

### Esquema del diseño descriptivo correlacional:



Muestra (40 docentes de la I E “Rio Amazonas”, Naranjito).

O1: Variable 1: Administración Educativa.

O2: Variable 2: Clima Laboral.

r: Relación entre las variables.

## **2.2 Variables y Operacionalización.**

Hernández, Fernández y Baptista (2014), “la operacionalización constituye el conjunto de procedimientos que describe las actividades que un observador debe realizar para recibir las impresiones sensoriales, las cuales indican la existencia de un concepto teórico en mayor o menor grado” (p. 211).

Se emplea en investigación científica para designar al proceso mediante el cual se transforma la variable de conceptos abstractos a términos concretos, observables y medibles, es decir, dimensiones e indicadores.

### **2.2.1 Variables) Variable 1 Administrativa Educativa.**

La administración educativa tiene proceso: planeación, organizar y control, para diseñar e implementar un sistema eficiente y eficaz con el propósito de lograr un ambiente social en el que se imparta el servicio, para que responda a las necesidades de la comunidad educativa (Fayol, (1865) citado por Chiavetano, 2007).

## **Dimensiones:**

### **A) Planeación.**

La planeación es el recogimiento administrativo que establece anticipadamente el objetivo lo que se debe hacer para alcanzarlo (Chiavetano, 2007).

### **B) Organización.**

La organización es el acto de establecer un ordenamiento de las actividades planificadas, es decir coordina todos los recursos disponibles que deberá utilizar el individuo para la obtención de los objetivos que la empresa desea alcanzar (Yáñez, 2004).

### **C) Control.**

El control consiste en supervisar y comparar las secuelas que se han obtenido y, los resultados que se esperan desde un inicio, haciendo posible que las actividades dirigidas se realicen acorde con los planes de la organización y dentro de los parámetros de la institución (Munch Galindo, 2014).

### **B). Variable 2 Clima Laboral (CL).**

El clima laboral, es considerado por Hall (1999) citado por Cardenas y Arciniegas, Yuli y Barrera (2009) como aquel conjunto de percepciones que posee el trabajador sobre la estructura organizacional, así como del nivel de interacción entre las personas y esta.

## **Dimensiones:**

### **A) Satisfacción.**

La satisfacción dentro del aspecto laboral establece los niveles de energía capaces de activar su comportamiento e incidir en su desempeño de las personas (Quintero, 2006).

### **B) Motivación.**

La motivación puede ser considerada como un estado interno del individuo, que impulsa una dirección y mantiene la conducta de la persona para lograr el cumplimiento de sus objetivos (Chaparro, 2006).

**D) Estructura.** La estructura organizacional, es una manera a través de la cual la organización se ajusta de acuerdo a sus necesidades y recursos. Para ello, se debe tener presente sus fortalezas, que facilita el cumplimiento de las actividades, procesos y funcionamiento de la misma (Mintzberg y McHugh, 1985).



## 2.2.2 Operacionalización de las variables

Tabla 1. Variable Clima Laboral

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTOS
<b>Clima Laboral</b>	El clima laboral, es considerado por Hall (1999) citado por Cárdenas y Arciniegas, Yuli y Barrera (2009) como aquel conjunto de percepciones que posee el trabajador sobre la estructura organizacional, así como del nivel de interacción entre las personas y esta.	El Clima Laboral dentro de los contextos educativos tiende a afectar a los procesos internos de las instituciones escolarizadas, donde la presencia de factores negativos incide en el desempeño docente que conlleva al deterioro progresivo de la calidad de la enseñanza.	Satisfacción	- Cumplimiento de las necesidades. - Logro personal	Intervalo	Cuestionario de 24 ítems
			Motivación	- Cumplimiento de objetivos. - Nivel de intensidad.		
			Estructura	- Jerarquías. - Toma de decisiones.		

Fuente. Hall (1999) citado por Cárdenas y Arciniegas, Yuli y Barrera (2009)

Tabla 2. Operacionalización de la variable independiente

Tabla 1. Variable Administración Educativa

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTOS
<b>Administración Educativa</b>	La administración educativa tiene proceso: planeación, organizar y control, para diseñar e implementar un sistema eficiente y eficaz con el propósito de lograr un ambiente social en el que se imparta el servicio, para que responda a las necesidades de la comunidad educativa (Fayol, (1865) citado por Chiavenato, 2007).	La administración educativa puede ser considerada como un elemento de la parte gerencial, la misma que contribuye a los procesos de planificación, ejecución, control y reprogramación de las acciones previstas para el cometimiento de los objetivos institucionales.	Planeación	- Toma de decisiones - Elaboración de planes.	Intervalo	Cuestionario de 25 ítems
			Organización	-Estructura organizacional . - Comunicación . - Evaluación de desempeño		
			Control	- Estándares.		

Fuente: (Fayol, (1865) citado por Chiavenato, 2007).

### 2.3. Población y muestra.

Para este estudio investigativo se estimó una población de 40 docentes de la Unidad Educativa “Río Amazonas” Naranjito de las jornadas matutina y vespertina.

Tabla 3. Población y muestra

Sección	F	M	No. Docentes
Matutina	10	10	20
Vespertina	10	10	20
Total	20	20	40

Fuente: Secretaría de la Unidad Educativa Río Amazonas (2018).

Elaborado por: Autora (2018).

Bajo este contexto, la prueba corresponde a la suma del centro, considerada finita para su estudio. En este sentido, la muestra estuvo conformada por un total de 40 sujetos para su aplicación.

### 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

#### 2.4.1 Técnica.

Para Puente (2012) la técnica “es un conjunto de procedimientos debidamente reglamentados que son utilizados dentro de los procesos de investigación de carácter científico por medio del cual se organiza la investigación, especialmente para la recolección de datos” (p. 12).

**A1.** La técnica aplicada en la recolección de datos de la variable dependiente (Clima Laboral) fue la encuesta la misma que estuvo dirigida a un total de 40 docentes de la unidad educativa objeto de estudio.

**A2.** De la misma manera la técnica empleada para recabar datos de la variable independiente (Administración Educativa) fue la encuesta la misma que estuvo dirigida a un total de 40 docentes de la unidad educativa objeto de estudio.

#### **2.4.2 El instrumento.**

Según Hernández, Fernández y Batista (2014), los instrumentos son considerados como “recursos que utiliza el investigador para recabar información específica de un fenómeno observado en relación con dimensionamiento de sus variables”. En su efecto el instrumento utilizado para la variable (Clima Laboral) fue un cuestionario de 24 ítems, cuya estructura estuvo conformada con base a sus tres dimensiones estudiadas: D1-Satisfacción, D2-Motivación y D3-Estructura. De la misma manera, el instrumento utilizado para la variable (Administración Educativa) fue un cuestionario de 25 ítems, cuya estructura estuvo conformada con base a sus tres dimensiones estudiadas: D1-Planeación, D2- Organización y D3-Control.

##### **a) Validación del instrumento.**

Según el autor Hernández (2010) “validez se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir [...], asimismo puede tener diferentes tipos de evidencias tales como la relacionada ha contenido, y al criterio del investigador” (p.201). En este sentido, la validación estuvo a cargo de expertos en temas administrativos educativos, quienes dieron la aprobación de la misma para su respectiva aplicación.

##### **b) Confiabilidad.**

Según Hernández, Fernández y Batista (2010), indican que “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales” (p.200). Por tanto, para establecer la confiabilidad del

cuestionario fue necesaria la aplicación de una prueba estadística bajo el método de Alfa de Cronbach en un cuestionario piloto a 40 docentes de la Unidad Educativa Río Amazonas de Naranjito. Ante aquello para visualizar la interpretación de los resultados obtenidos a través del Alfa de Cronbach, se establecen los siguientes parámetros:

-1 a 0	No es confiable
0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
0,50 a 0,75	Moderada confiabilidad
0,76 a 0,89	Fuertemente confiable
0,90 a 1	Alta confiabilidad

Se aplicó una prueba piloto a 40 docentes de la Institución “Río Amazonas” Naranjito. Por tanto, los resultados obtenidos indican una confiabilidad de  $\alpha = 0,8$ , bajo el siguiente análisis: Obteniendo que:

Tabla 5. Alfa de Cronbach

VALIDACIÓN			
K	18	1,058823529	0,7
K-1	17		
SV	4,3	0,262385321	
VI	17		
Alpha de cronbach			0,8

Tabla 6. Confiabilidad del instrumento

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,8	24

De acuerdo a resultados obtenidos el instrumento evidencia un nivel fuertemente confiable por lo que se procedió a la aplicación en el objeto de estudio.

## **2.5 Métodos de análisis de datos.**

El método utilizado para el análisis de datos fue estadístico el mismo que abarca los niveles descriptivos - explicativos e inferencial bajo el método de análisis de Pearson donde se logró evaluar la relación lineal entre las dos variables continuas. Además, la tabulación y presentación de los datos fue ajustada a herramientas estadísticas informáticas tales como Excel y SPSS.

## **2.6 Aspectos éticos.**

Tomando en cuenta los aspectos éticos de los participantes se reservó su identidad en la aplicación de los instrumentos indicando que el estudio tuvo como fin conocimientos académicos dentro de las dimensiones de la Administración Educativa y Clima Laboral de esta manera se logra establecer su grado de correlación.

### III- RESULTADOS

#### 3.1. Análisis descriptivo Objetivo General.

Og: Determinar la relación entre la administración educativa y clima laboral en los docentes de la Unidad Educativa Río Amazonas, Naranjito, Guayas, 2018.

Tabla 7. Nivel de influencia de la Administración Educativa en Clima Laboral.

		Clima Laboral * Administración educativa Crosstabulation			
		Administración educativa			
		Regular	Bueno	Total	
Clima Laboral	Regular	Count	1	1	2
		% of Total	2,5%	2,5%	5,0%
	Bueno	Count	0	38	38
		% of Total	0,0%	95,0%	95,0%
Total	Count	1	39	40	
	% of Total	2,5%	97,5%	100,0%	

Fuente: Secretaría de la Unidad Educativa Río Amazonas (2018).

Elaborado por: Autora (2018).

Los resultados en la tabla 7 describe que el 2,5% de docentes que consideran a la administración educativa como regular también aseguran que el clima laboral se ubica en esa misma categoría. No obstante, existe un 95% que afirma que la A E es buena, por tanto, su clima laboral es de similar ponderación. Bajo este contexto, es evidente el factor incidente de la administración educativa en las percepciones de los docentes sobre el clima laboral. En este sentido, el accionar directivo debe garantizar la satisfacción y motivación de cuerpo docente para trabajar colaborativamente.

**Objetivo Específico 1. Oe1.** Determinarla relación entre la planeación y clima laboral en los docentes de la Unidad Educativa Río Amazonas, Naranjito, Guayas, 2018.

Tabla 8. Nivel de relación entre la planeación y clima laboral.

		Clima Laboral * Planeación Crosstabulation			
		Planeación			
		Regular	Bueno	Total	
Clima Laboral	Regular	Count	2	0	2
		% of Total	5,0%	0,0%	5,0%
	Bueno	Count	26	12	38
		% of Total	65,0%	30,0%	95,0%
Total		Count	28	12	40
		% of Total	70,0%	30,0%	100,0%

Fuente: Secretaría de la Unidad Educativa Río Amazonas (2018).

Elaborado por: Autora (2018).

El análisis estadístico de la tabla 8 evidencia que el 65% de los docentes que consideran a la planeación como regular, ponderan al clima laboral como bueno. Sin embargo, existe un 30% que expresa que la planeación es buena, coincidiendo en esa misma escala con el clima laboral. Debido a ello, se obtiene que el 95% de los sujetos participantes determinan un nivel de incidencia de la planeación en el clima laboral. En este sentido, la planeación se constituye en una de las dimensiones de mayor relevancia dentro de la administración educativa. Por ello, cada una de las estrategias directivas debe partir de un análisis previo del contexto institucional que permita el acometimiento de los objetivos y metas.



**Objetivo Específico 2 Oe2.** Determinar la relación entre la organización y clima laboral en los docentes de la Unidad Educativa “Río Amazonas” Naranjito, Guayas, 2018.

Tabla 9. Nivel de relación entre la organización y clima laboral.

		Clima Laboral * Organización Crosstabulation		
		Organización		Total
Clima Laboral	Regular	Count	Regular	
				1
		% of Total	2,5%	2,5%
	Bueno	Count	7	31
		% of Total	17,5%	77,5%
Total		Count	8	32
		% of Total	20,0%	80,0%

Fuente: Secretaría de la Unidad Educativa Río Amazonas (2018).  
Elaborado por: Autora (2018).

El procesamiento de la información en la tabla 9, evidencia que apenas el 2,5% de los docentes encuestados consideran que el nivel de organización que existe en la UE Río Amazonas es bueno, sin embargo, consideran que el clima laboral es regular. Por otra parte, el 77,5% de ellos estima que la organización es buena, así como el C L se ubica en igual condiciones. Bajo este contexto, la realidad organizacional en dicho centro de escolarización condiciona el accionar del directivo. Por tanto, el clima laboral se ve afectado significativamente por las tomas de decisiones que el directivo asuma. Es decir, que estas deben enfocarse a mejorar las relaciones interpersonales y establecer los roles que el personal administrativo cumple de manera generalizada.

**Objetivo Específico Oe3.** Determinar la relación entre el control y clima laboral en los docentes de la Unidad Educativa “Río Amazonas” Naranjito, Guayas, 2018.

Tabla 10. Nivel de relación entre el control y clima laboral.

		Clima Laboral * Control Crosstabulation			
		Control		Total	
		2	3		
Clima Laboral	Regular	Count	0	2	2
		% of Total	0,0%	5,0%	5,0%
	Bueno	Count	1	37	38
		% of Total	2,5%	92,5%	95,0%
Total	Count	1	39	40	
	% of Total	2,5%	97,5%	100,0%	

Fuente: Secretaría de la Unidad Educativa Río Amazonas (2018).

Elaborado por: Autora (2018).

El procesamiento estadístico de la información, fija los resultados evidenciando que el 5% de los docentes encuestados consideran que el nivel de control que se ejerce en la unidad educativa es bueno. Sin embargo, catalogan al clima laboral como regular u hostil. Por otra parte, el 92,5% de los encuestados aseguran que el nivel de control y C L existente en la institución escolar es bueno. Bajo este contexto, el nivel de control de las actividades propuestas como parte de la planificación directiva es evaluado y controladas oportunamente. Sin embargo, dicho proceso conlleva a crear malestar y discrepancias en el cuerpo docente, notándose que la comunicación efectiva por parte del directivo no es la más idónea para establecer un proceso administrativo eficiente.

### 3.2 Comprobación de hipótesis.

#### Hipótesis General:

Hi: Existe relación significativa entre la administración educativa y clima laboral en los docentes de la Unidad Educativa Río Amazonas, Naranjito, Guayas, 2018. H0: No existe relación significativa entre la administración educativa y clima laboral en los docentes de la Unidad Educativa Río Amazonas, Naranjito, Guayas, 2018.

Tabla 11. Comprobación de la hipótesis general (Correlación de Pearson)

		Correlations		
		Clima Laboral	Administración educativa	
Clima Laboral	Pearson Correlation	1	,698**	
	Sig. (2-tailed)		,000	
	N	40	40	
	Bootstrap <sup>d</sup>	Bias	0 <sup>e</sup>	,094 <sup>f</sup>
		Std. Error	0 <sup>e</sup>	,178 <sup>f</sup>
	95% Confidence Interval	Lower	1 <sup>e</sup>	,480 <sup>f</sup>
Upper		1 <sup>e</sup>	1,000 <sup>f</sup>	
Administración educativa	Pearson Correlation	,698**	1	
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	40	40	
	Bootstrap <sup>d</sup>	Bias	,094 <sup>f</sup>	0 <sup>f</sup>
		Std. Error	,178 <sup>f</sup>	0 <sup>f</sup>
	95% Confidence Interval	Lower	,480 <sup>f</sup>	1 <sup>f</sup>
Upper		1,000 <sup>f</sup>	1 <sup>f</sup>	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

d. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

e. Based on 860 samples

f. Based on 648 samples

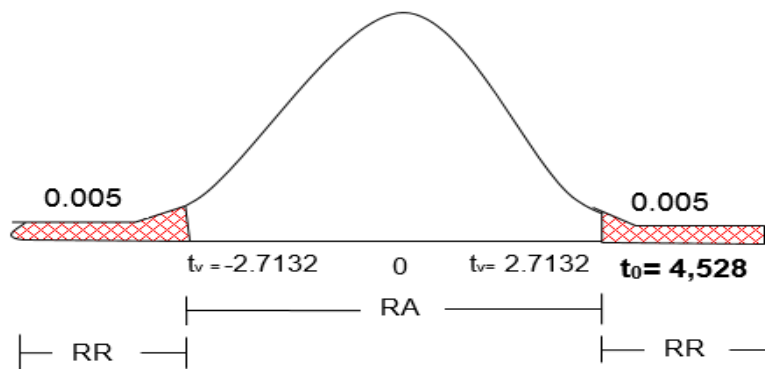
Los datos descritos en la tabla 11 demuestran un coeficiente de correlación alta donde  $\rho$  ( $\rho=0,698$ ) entre la variable Administración Educativa (AE) y Clima laboral (CL), mientras que su nivel significaría p\_valor ( $\text{Sig}=0,000 \leq 0,005$ ) por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación, que manifiesta que si existe una relación significativa entre la A E y C L en los docentes de la Unidad Educativa “Río Amazonas” Naranjito, Guayas, 2018. Debido a esto, es notorio que la administración educativa juega un rol importante en la determinación del clima laboral. Por ello, el accionar directivo debe centrarse en la toma de decisiones que garanticen la creación de un ambiente saludable para el intercambio de ideas y opiniones entre los docentes.

**Estadístico de prueba: t de Student**

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n-2 \text{ grados de libertad}$$

- Nivel de significancia:  $\alpha = 0.01$ .
- Valor de t de student tabulado:  $t_{0.995, (40-2)} = t_{0.995, 38} = 2.7132$ .
- Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.592\sqrt{40-2}}{\sqrt{1-0.592^2}} = 4.528$$



**Decisión:** Si el valor de t calculado obtenido es igual a 4,528 y la Sig. = 0.000 < 0.01, el valor se ubica en la región de rechazo, por lo tanto, se rechaza la H0 y se aceptara la Hi.

**Hipótesis Específica 1.** He1: Existe relación significativa entre la planeación y el clima laboral en los docentes de la unidad educativa “Rio Amazonas” Naranjito, Guayas, 2018. H01: No existe relación significativa entre la planeación y clima laboral en los docentes de la Unidad Educativa “Rio Amazonas” Naranjito, Guayas, 2018.

Tabla 12. Comprobación de la hipótesis específica 1 (Correlación de Pearson)

		Correlations	
		Clima Laboral	Planeación
Clima Laboral	Pearson Correlation	1	,150
	Sig. (2-tailed)		,355
	N	40	40
Bootstrap <sup>c</sup>	Bias	0 <sup>d</sup>	,007 <sup>d</sup>
	Std. Error	0 <sup>d</sup>	,050 <sup>d</sup>
	95% Confidence Interval Lower	1 <sup>d</sup>	,080 <sup>d</sup>
	Interval Upper	1 <sup>d</sup>	,262 <sup>d</sup>
Planeación	Pearson Correlation	,150	1
	Sig. (2-tailed)	,355	
	N	40	40
Bootstrap <sup>c</sup>	Bias	,007 <sup>d</sup>	0
	Std. Error	,050 <sup>d</sup>	0
	95% Confidence Interval Lower	,080 <sup>d</sup>	1
	Interval Upper	,262 <sup>d</sup>	1

c. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples  
d. Based on 872 samples

Los datos descritos en la tabla 12 demuestran un coeficiente de correlación muy bajo donde  $\rho$  ( $\rho=0,150$ ) entre la variable la Planeación (P) y Clima laboral (CL), mientras que su nivel de significancia  $p\_valor$  ( $Sig=0,355 \geq 0,005$ ) por lo que se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis de la nula. Debido a esto se mantiene la hipótesis teórica de independencia ya que no existen pruebas suficientes que establezcan dicha relación entre la planificación y clima laboral.

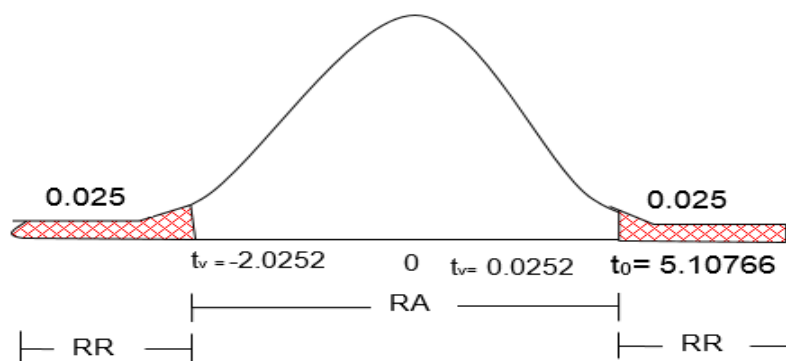
**Estadístico de prueba:** t de student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$v = n - 2$  grados de libertad

- Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$
- Valor de t de student tabulado:  $t_{0.975, (40-2)} = t_{0.975, 38} = 2.0252$
- Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.340\sqrt{40-2}}{\sqrt{1-0.340^2}} = 5.10766$$



**Hipótesis Específica 2** He2: Existe relación significativa entre la organización y clima laboral en los docentes de la unidad educativa “Rio Amazonas” Naranjito, Guayas, 2018. H02: No existe relación significativa entre la organización y clima laboral en los docentes de la unidad educativa Rio Amazonas, Naranjito, Guayas, 2018.

Tabla 13. Comprobación de la hipótesis específica 2 (Correlación de Pearson)

		Correlations		Clima Laboral	Organización
Clima Laboral	Pearson Correlation			1	,172
	Sig. (2-tailed)				,288
	N			40	40
	Bootstrap <sup>d</sup>	Bias		0 <sup>e</sup>	,003 <sup>e</sup>
	Std. Error		0 <sup>e</sup>	,209 <sup>e</sup>	
	95% Confidence Interval	Lower	1 <sup>e</sup>	-,141 <sup>e</sup>	
		Upper	1 <sup>e</sup>	,546 <sup>e</sup>	
Organización	Pearson Correlation			,172	1
	Sig. (2-tailed)			,288	
	N			40	40
	Bootstrap <sup>d</sup>	Bias		,003 <sup>e</sup>	0
	Std. Error		,209 <sup>e</sup>	0	
	95% Confidence Interval	Lower	-,141 <sup>e</sup>	1	
		Upper	,546 <sup>e</sup>	1	

d. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

e. Based on 877 samples

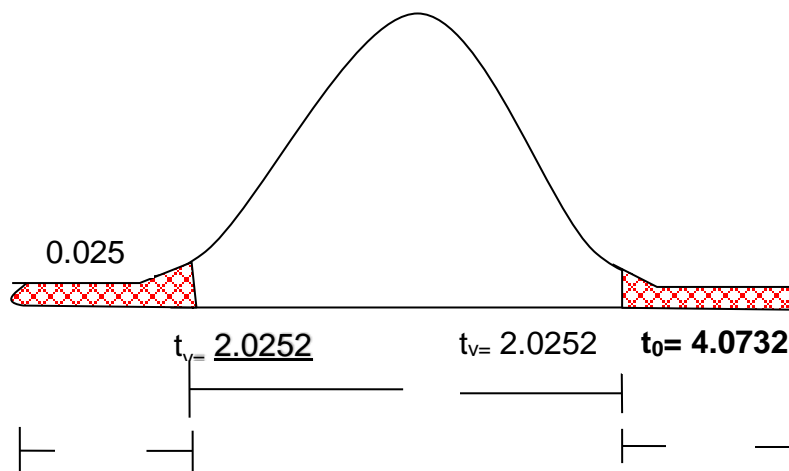
Los datos descritos en la tabla 13 demuestran un coeficiente de correlación muy bajo donde  $\rho$  ( $\rho = 0,172$ ) entre la variable la Organización (O) y Clima laboral (CL), mientras que su nivel de significancia  $p_{\text{valor}}$  ( $\text{Sig} = 0,288 \geq 0,005$ ) por lo que se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis de la nula. Debido a esto, se mantiene la hipótesis teórica de independencia, ya que no existen pruebas suficientes que establezcan dicha relación entre la organización y el clima laboral.

**Estadístico de prueba:** t de student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n-2 \text{ grados de libertad}$$

- Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$
- Valor de t de student tabulado:  $t_{0.975, (40-2)} = t_{0.975, 38} = 2.0252$
- Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.370\sqrt{40-2}}{\sqrt{1-0.370}} = 4,0732$$



**Hipótesis Específica 3.** He3: Existe relación significativa entre el control y clima laboral en los docentes de la unidad educativa “Rio Amazonas” Naranjito, Guayas, 2018. H03: No existe relación significativa entre control y clima laboral en los docentes de la unidad educativa “Rio Amazonas” Naranjito, Guayas, 2018.



Tabla 14. Comprobación de la hipótesis específica 3 (Correlación de Pearson)

		Correlations			
		Clima Laboral	Control		
Clima Laboral	Pearson Correlation	1	-,037		
	Sig. (2-tailed)		,822		
	N	40	40		
	Bootstrap <sup>b</sup>	Bias	0 <sup>c</sup>	-,009 <sup>d</sup>	
		Std. Error	0 <sup>c</sup>	,018 <sup>d</sup>	
		95% Confidence Interval	Lower	1 <sup>c</sup>	-,095 <sup>d</sup>
			Upper	1 <sup>c</sup>	-,026 <sup>d</sup>
Control	Pearson Correlation	-,037	1		
	Sig. (2-tailed)	,822			
	N	40	40		
	Bootstrap <sup>b</sup>	Bias	-,009 <sup>d</sup>	0 <sup>e</sup>	
		Std. Error	,018 <sup>d</sup>	0 <sup>e</sup>	
		95% Confidence Interval	Lower	-,095 <sup>d</sup>	1 <sup>e</sup>
			Upper	-,026 <sup>d</sup>	1 <sup>e</sup>

b. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

c. Based on 860 samples

d. Based on 553 samples

e. Based on 637 samples

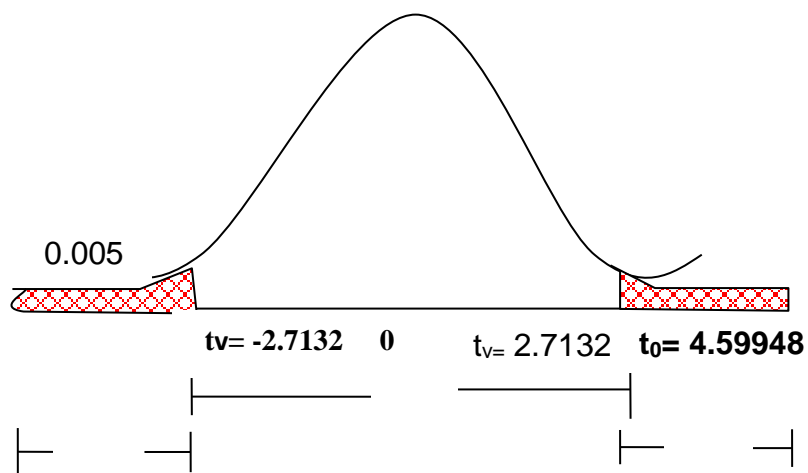
Los datos descritos en la tabla 14 demuestran un coeficiente de correlación nulo donde  $\rho$  (rho= -0,037) entre la variable la Control (C) y Clima laboral (CL), mientras que su nivel de significancia p\_valor ( $Sig=0,822 \geq 0,005$ ) por lo que se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis de la nula. Debido a esto se mantiene la hipótesis teórica de independencia, ya que no existen pruebas suficientes que establezcan dicha relación entre el control y el clima laboral.

**Estadístico de prueba:** t de student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n-2 \text{ grados de libertad}$$

- Nivel de significancia:  $\alpha = 0.01$
- Valor de t de student tabulado:  $t_{0.995, (40-2)} = t_{0.995, 38} = 2.7132$
- Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.598\sqrt{40-2}}{\sqrt{1-0.598}} = 4.59948$$



#### IV - DISCUSIÓN

Los acuerdos adquiridos a través del análisis de la encuesta demuestran un nivel incidente en la administración educativa y el clima laboral. En este sentido, se describe que el 2,5% de docentes que consideran a la administración educativa como regular, también aseguran que el clima laboral se ubica en esa misma categoría.

Con relación a ello, (Enríquez & Calderón Salazar, 2017) concuerdan con lo expresado, al considerar que las instituciones educativas se encuentran en la obligación de proveer un ambiente laboral saludable, para que sus elementos, entre los que se encuentran docentes, estudiantes, padres de familia y sus relaciones interpersonales converjan en situaciones que contribuyan al trabajo colaborativo, así como la calidad de la enseñanza. Por otra parte, Carmen (2016), en su estudio concluyó que el nivel de gestión directiva en los centros escolarizados es regular, sustentado por el 55% de la muestra intervenida. Así pues, dichos niveles de percepción tienden a variar, producto de una diversidad de criterios y características socioculturales de los elementos que integran la organización. Por ello, el directivo debe fijar su accionar ponderando dichos factores. De la misma manera, el 65% de los docentes consideran a la planeación y al clima laboral como regular. Además, se evidenciaría que el resultado total del análisis entre estas dos variables es del 95%, quienes las categorizan como buena.

Por esta razón, el criterio de (Mezher et al., 2016) se sustenta en la caracterización práctica de la administración educativa, la misma que determina el cumplimiento de etapas secuenciales, donde la planeación permite fijar las actividades que se deben cumplir para el logro de los objetivos. En lo referente al análisis de la dimensión organización, el 2,5% de los docentes encuestados consideran que esta es buena, sin embargo, consideran que el clima laboral es regular. Por otra parte, el 77,5% de ellos estima que la organización es buena, así como el CL se ubica en iguales condiciones.

Para (Cardenas Niño & Arciniegas-Rodríguez, Yuli & Barrera Cardenas, 2009) en su estudio sobre el modelo de intervención en el clima laboral, considera que la dimensión organización influye en la satisfacción laboral, así como el bienestar del talento humano. Por tanto, la gestión del directivo se debe centrar en fijar las acciones que determinen la función y responsabilidades de cada uno de sus miembros. Además, de establecer una estructura organizacional fácil de analizar, donde el trabajo colaborativo influya en la creación de un ambiente saludable, así como la adecuada práctica de las relaciones interpersonales entre sus miembros. En lo que respecta al análisis de la dimensión de control, el 5% de los docentes encuestados consideran que este se ejerce en una escala buena. Sin embargo, catalogan al clima laboral como regular u hostil. Por otra parte, el 92,5% de los encuestados aseguran que el nivel de control y CL existente en la institución escolar es bueno.

En este sentido, (Chiavetano, 2007) considera que uno de los elementos esenciales de la administración, es la fase de control, donde el accionar del directivo se encarga de evaluar los resultados obtenidos en las actividades dispuestas en la planificación. Por esta razón, el control favorece a la toma de decisiones para orientar al cumplimiento de los objetivos institucionales.

## V- CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos a través del estudio, pudo evidenciar la correlación existente entre administración educativa y clima laboral. En este sentido la comprobación de las hipótesis determinó un coeficiente de correlación alta donde  $\rho$  ( $\rho = 0,698$ ) entre la variable Administración Educativa (AE) y Clima laboral (CL) mientras que su nivel de significancia  $p_{\text{valor}}$  ( $\text{Sig} = 0,000 \leq 0,005$ ) por lo que se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación. Por esta razón, la AE brinda la oportunidad al directivo a decidir, orientar y conducir en buena forma la institución educativa, con la finalidad de mejorar el CL.

Por otra parte, el análisis estadístico inferencial de la hipótesis específica 1 demostró un coeficiente de correlación muy bajo donde  $\rho$  ( $\rho = 0,150$ ) entre la variable la Planeación (P) y el Clima laboral (CL), mientras que su nivel de significancia  $p_{\text{valor}}$  ( $\text{Sig} = 0,355 \geq 0,005$ ) por lo que se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis de la nula. Debido a esto se mantiene la hipótesis teórica de independencia, ya que no existen pruebas suficientes que establezcan dicha relación entre la planificación y el clima laboral.

Sin embargo, los aspectos organizacionales ameritan ser mejorados, por lo que se considera a la planificación como un elemento importante para la toma de decisiones y la creación de un CL que facilite las relaciones interpersonales entre todos los elementos educativos. En lo referente al análisis de la hipótesis 2, los resultados demostraron un coeficiente de correlación muy bajo, donde  $\rho$  ( $\rho = 0,172$ ) entre la variable la Organización (O) y el Clima laboral (CL), mientras que su nivel de significancia  $p_{\text{valor}}$  ( $\text{Sig} = 0,288 \geq 0,005$ ) por lo que se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis de la nula.

Así pues, la O aplicada en la institución educativa debe consolidarse para mejorar los aspectos básicos de la planificación, a la vez que favorezca a la toma de decisiones directivas con la finalidad de crear un ambiente educativo eficiente y eficaz. El análisis inferencial de

la hipótesis 3, evidenció un coeficiente de correlación nulo, donde  $\rho$  ( $\rho = -0,037$ ) entre la variable la Control (C) y el Clima laboral (CL), mientras que su nivel de significancia p\_valor ( $\text{Sig} = 0,822 \geq 0,005$ ) por lo que se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis de la nula. Por tanto, el C se proyecta como un indicador fundamental para ponderar los logros obtenidos en medida que las tomas de decisiones derivadas de la planificación y organización se vayan consolidando para el bienestar de la institución educativa y mejora progresiva del clima organizacional.

## **VI - RECOMENDACIONES.**

Primera: Se recomienda al personal directivo mejorar el clima laboral, a través de acciones específicas integradas por el trabajo colaborativo. Las mismas que favorezcan al intercambio de ideas y criterios dentro de la institución. Para ello, el directivo debe sustentar la toma de decisiones en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, amparadas en su capacidad de análisis del contexto social en el que se desenvuelve, donde la diversidad es un factor predominante para generar la satisfacción de su personal colaborativo.

Segunda: De la misma manera, se recomienda a los docentes mejorar sus relaciones personales, para contribuir en la creación de un ambiente laboral saludable. Además, participar activamente en la toma de decisiones, donde su criterio sea oportuno, para encaminar su accionar al cometimiento de los objetivos institucionales. De la misma manera, es recomendable que los educadores cimenten sus ideales en la mejora continua de la educación. De ahí que el accionar del docente sienta el compromiso de cada uno de ellos.

Tercera: Por otra parte, se sugiere que los directivos fortalezcan el desarrollo de sus competencias administrativas, a través de la capacitación constante de talleres que favorezcan la construcción de un clima organizacional saludable. No obstante, es fundamental que su rol se enfoque en garantizar la participación activa de los docentes, estudiantes, padres de familia y comunidad, como prueba de la atención a la diversidad.

Cuarta: De la misma manera, se recomienda a la parte distrital fomentar la realización de talleres para fortalecer las habilidades directivas, tomando en consideración el rol protagónico de los directivos en la toma de decisiones y la correcta participación de todos los elementos que la integran. Además, de aportar con los recursos necesarios que garanticen una praxis educativa de calidad, así como de la satisfacción de los educadores dentro del contexto laboral.

## VII. REFERENCIAS

- Acedo, C. (2008). Perspectivas de la Educación Inclusiva. *Educacion Inclusiva*, XXXVIII(3 AH Dord), 1–198. Retrieved from [http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user\\_upload/Publications/Prospects/Prospects145\\_spa.pdf#page=4](http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Publications/Prospects/Prospects145_spa.pdf#page=4)
- Blacutt Olmos, J. A. (2010). La administración de las organizaciones de profesionales: una perspectiva neoclásica: A la memoria de Peter F. Drucker. *Revista Ciencia y Cultura*, 5(24), 55–72.
- Cardenas Niño, L., & Arciniegas-Rodriguez, Yuli & Barrera Cardenas, M. (2009). Modelo de intervención en clima organizacional. *International Journal of Psychological Research*, 2(2), 121–127. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=299023513005>
- Carro, F. (2012). La Administración Científica de Frederick Taylor: Una lectura contextualizada. *Revista de Sociología*, 5(2250–8465), 18. Retrieved from <http://jornadassociologia.fahce.unlp.edu.ar>
- Chaparro Espita, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones: factores diferenciadores entre las empresas pública y privada. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 16(28), 7–32. <https://doi.org/10.2307/23741491>
- Chiavetano, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. In *Administración de recursos humanos* (pp. 1–518). Retrieved from [https://educacionparatodalavida.files.wordpress.com/2016/05/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_9na\\_e.pdf](https://educacionparatodalavida.files.wordpress.com/2016/05/administracion_de_recursos_humanos_9na_e.pdf)
- Constitución Política del Ecuador. (2008). Constitución política de la república del ecuador. *CPE*, 54.
- Contreras Victor, Reynaldos Katuska, C. L. (2015). Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 31(1), 58–69. Retrieved



from <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v31n1/enf07115.pdf>

- Enriquez, M., & Calderón Salazar, J. (2017). El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. *Universidad Espiritu Santo - UEES*, 1(1), 131–143. Retrieved from <http://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/viewFile/77/76>
- Fuentes Sordo, O. (2015). La organización escolar. Fundamentos e importancia para la dirección en la educación. *Varona, Revista Científico - Metodológica*, 61(0864–196x), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.chemosphere.2006.03.011>
- Gallardo Gallardo, E. (2012). Fundamentos de Planificación. *Enfoques Administrativos*, 5, 1–33.
- García, G. (2013). Administración y gestión en institución de educación superior. *Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 7(2007–7467), 20–37.
- Gossmann Medina, C. J. (2015). *El Clima Organizacional incide en el buen desempeño de los docentes de la escuela de Educación Básica “Juan Martín Moye” de la Parroquia Ximena de la ciudad de Guayaquil. Universidad Laica Vicente Rocafuerte.*
- Hernández, M. A., Malagon, R., & Bautista, G. (2017). Enseñanza De La Ciencias En Aulas Inclusivas. *Revista Científica*, 1(13), 13–31. <https://doi.org/10.14483/23448350.1252>
- López Alfaro, P. (2018). Importancia de la formación en gestión de directivos, para el mejoramiento de la calidad de la educación. Retrieved March 30, 2019, from <http://www.facso.uchile.cl/noticias/141657/importancia-de-la-formacion-en-gestion-de-directivos>
- López Rupérez, F., García, I., & Expósito Casas, E. (n.d.). *Eficacia, eficiencia y equidad educativas en las Comunidades Autónomas. Financiación pública y políticas de mejora Cátedra de Políticas Educativas.* Retrieved from [https://www.ucjc.edu/wp-content/uploads/eficacia-eficiencia-equidad\\_ccaa-3.pdf](https://www.ucjc.edu/wp-content/uploads/eficacia-eficiencia-equidad_ccaa-3.pdf)
- Lugo, G. E. R., & Gómez, M. L. T. (2007). Escuela de relaciones humanas y su aplicación

- en una empresa de telecomunicaciones. *Scientia Et Technica*, XIII(34), 309–314. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84934052>
- Marín Idárraga, D. A. (2013). Estructura organizacional y sus parámetros de diseño: análisis descriptivo en pymes industriales de Bogotá. *Estudios Gerenciales*, 28(123), 43–63. [https://doi.org/10.1016/s0123-5923\(12\)70204-8](https://doi.org/10.1016/s0123-5923(12)70204-8)
- Mezher, T., Cuba, M., Calánchez, A., & Chavéz, K. (2016). La gestión educativa : proceso de transformación social. *Educación En Contexto*, II(2477–9296), 228–243.
- Ministerio de Educación-MInEduc. (2017). Manual para la implementación y evaluación de los estándares de Calidad Educativa. *Ministerio de Educación*, 3, 98. Retrieved from [www.educacion.gob.ec](http://www.educacion.gob.ec)
- Ministerio de Educación. (2012). *Gestión Pedagógica para Directivos* (Coordinaci).
- Ministerio de Educación de Colombia. (2015). Gestión Educativa. Retrieved March 30, 2019, from <https://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-propertyvalue-48473.html>
- Mintzberg, H., & McHugh, A. (1985). Strategy Formation in an Adhocracy. *Administrative Science Quarterly*, 30(2), 160. <https://doi.org/10.2307/2393104>
- Mite Salazar, I. (2017). *La formación en Liderazgo Directivo en la calidad del clima organizacional de la Unidad Educativa Fiscal Vicente Rocafuerte Zona 8, Distrito 3 de la provincia del Guayas, cantón Guayaquil*. Universidad de Guayaquil.
- Munch Galindo, L. (2014). Fundamentos de Administración. *Revista de Administración*, 5, 45–78.
- Poblete, X., & Sepúlveda, P. (2013). Situación Educativa De América Latina Y El Caribe para todos al 2015. *Orealc/Unesco*, 209.
- Polanco Espinoza, C. (2014). *El Clima y la satisfacción laboral en Los(as) Docentes del Instituto Tecnológico de Administración De Empresas (Intae) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortes*. Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán. Retrieved from <http://www.cervantesvirtual.com/obra/el-clima-y-la-satisfaccion-laboral-en->

losas-docentes-del-instituto-tecnologico-de-administracion-de-empresas-intae-de-la-ciudad-de-san-pedro-sula-cortes/

Quintero, J. R. (2006). Teoría de las necesidades de Maslow. *Psychological Review*, 50, 370–396. <https://doi.org/10.1038/ajg.2013.267>

Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración Octava edición*. <https://doi.org/970-26-0555-5>

Robles Alvarez, V. H., & Humberto, V. (2012). *El estilo administrativo de los directivos y el clima organizacional en las instituciones públicas de educación básica de la parroquia urbana Camilo Andrade de la ciudad de Milagro*. Repositorio de la Universidad Estatal de Milagro. Retrieved from <http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/123456789/2467>

Terry, G. (2007). Origen y desarrollo de la organización. *Perspectivas*, 1(1994–3733), 45–54. <https://doi.org/10.1182/blood-2011-06-353136>

Tinco Tupa, S. (2016). *Gestión Educativa y su influencia con el clima laboral de las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la provincia de Islay – 2015*.

Torres Pacheco, E. (2015). Gestión educativa y su relación con la práctica docente en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno - 2014 - Perú TT - Education management and its relation with teaching practices in emblematic educational institutions of the city. *Comuni@cción*, 6(2219–7168), 56–64. Retrieved from [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682015000100006&lang=pt](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000100006&lang=pt)

Varas Campos, G. (2015). Gestión educativa y clima organizacional según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Pública “ Mariano Melgar ” del Trébol del Distrito de Huaral de la UGEL.

## **ANEXOS**

## ANEXO 1



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Método	Población y muestra
<p>Problema general:</p> <p>¿Qué relación existe entre la administración educativa y el clima laboral en los docentes de la unidad educativa “Rio Amazonas” Naranjito Guayas 2018?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación entre la administración educativa y el clima laboral en la unidad educativa “Rio Amazonas” Naranjito Guayas 2018.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p><b>Hi:</b> existe relación positiva y significativa entre la administración educativa y el clima laboral en los docentes de la unidad educativa “Rio Amazonas” Naranjito Guayas 2018.</p> <p><b>Ho:</b> no existe relación positiva y significativa entre la administración educativa y el clima laboral en los docentes de la unidad educativa “Rio Amazonas”</p>	<p><b>MÉTODO:</b></p> <p>Cuantitativo</p> <p><b>TIPO DE ESTUDIO:</b></p> <p>Correlacional</p> <p><b>DISEÑO:</b></p> <p>Descriptivo correlacional</p> <p><b>Esquema:</b></p> <pre> graph LR     M --- O1     M --- O2     O1 --- r --- O2 </pre>	<p><b>Población</b></p> <p>40 docente</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>40 docente</p> <p>-</p>

		Naranjito Guayas 2018.	<b>Donde:</b>  M: Muestra	
<p>Problemas específicos:</p> <p>1. ¿Qué relación existe entre la planeación y el clima laboral en los docentes de la unidad educativa “Rio Amazonas” Naranjito Guayas 2018?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre la organización y el clima laboral en los docentes de la unidad educativa “Rio Amazonas” Naranjito Guayas 2018?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre control y el</p>	<p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>1. Determinar la relación entre la planeación y el clima laboral en los docentes de la unidad educativa “Rio Amazonas” Naranjito Guayas 2018.</p> <p>2. Determinar la relación entre la organización y el clima laboral en los docentes la unidad educativa “Rio Amazonas” Naranjito Guayas 2018.</p>	<p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>Hipótesis específica 1.</p> <p>Hi: existe relación positiva y significativa entre la planeación y el clima laboral en los docentes de la Unidad Educativa Rio Amazonas, Naranjito 2018.</p> <p>H0: no existe relación positiva y significativa entre la planeación y el clima laboral en los docentes de la Unidad Educativa Rio Amazonas, Naranjito 2018.</p> <p>Hipótesis específica 2.</p> <p>Hi: existe relación positiva y significativa entre la organización y el clima laboral en los docentes de la Unidad “Educativa</p>	<p><b>Donde:</b></p> <p>M: Muestra</p> <p>O<sub>1</sub>: Administración Educativa</p> <p>O<sub>2</sub>: Clima laboral</p> <p>r: Relación entre las variables.</p> <p><b>TÉCNICA:</b></p> <p>Encuesta.</p> <p><b>INSTRUMENTO:</b></p> <p>Cuestionario 1: 25 ítems.</p> <p>Cuestionario 2: 24 ítems.</p>	

<p>clima laboral en los docentes de la unidad educativa “Rio Amazonas” Naranjito Guayas 2018?</p>	<p>3. Precisar la relación entre control y el clima laboral en los docentes de la unidad educativa “Rio Amazonas” Naranjito Guayas 2018.</p>	<p>Rio Amazonas” Naranjito Guayas 2018.</p> <p>H0: no existe relación positiva y significativa entre la organización y el clima laboral en los docentes de la Unidad Educativa “Rio Amazonas”, Naranjito 2018.</p> <p>Hipótesis específica 3.</p> <p>Hi: existe relación positiva y significativa entre el control y el clima laboral en los docentes de la Unidad Educativa “Rio Amazonas” Naranjito Guayas 2018.</p> <p>H0: no existe relación positiva y significativa entre el control y el clima laboral en los docentes de la Unidad Educativa “Rio Amazonas” Naranjito Guayas 2018.</p>		
---	--	--	--	--

Elaborado por: Marbella Rodríguez.

ANEXO 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Formato del Instrumento 1

**CUESTIONARIO: ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**

**INSTRUCCIONES:** Estimado (a) docentes el presente cuestionario es para conocer su opinión sobre la **Administración Educativa** en la institución educativa emblemática “Rio Amazonas”, en la cual usted labora. Marque con un aspa (x) sólo una de las puntuaciones de la escala de (nunca, a veces, y siempre) que crea conveniente por cada pregunta:

**INFORMACIÓN GENERAL:**

- A. SEXO: M  F
- B. EDAD: años
- C. JORNADA: MATUTINA  VESPERTINA

DIMENSIONES/INDICADORES/ITEMS	Nunca	A veces	Siempre
	1	2	3
<b>DIMENSIÓN: PLANEACIÓN</b>			
<b>INDICADOR: Toma de decisiones</b>			
1. ¿Considerablemente es necesario la toma de decisiones para el establecimiento de reglas internas de la IE?			
2. ¿Frecuentemente se reúne el personal para la toma de decisiones de elaboración de planes de la IE?			
3. ¿Normalmente el director concentra todo el poder de la toma de decisiones en una sola persona?			
<b>INDICADOR: Elaboración de planes</b>			
4. ¿Frecuentemente la institución elabora planes que permite conocer y priorizar los problemas de la institución?			
5. ¿Considerablemente la elaboración de planes ayuda a tener una mejor visión del trabajo??			
6. ¿Normalmente la elaboración de planes institucionales debe ser manejables, general, generador?			
<b>INDICADOR: Administración estratégica</b>			
7. ¿Normalmente la administración estratégica evalúa los procesos de evaluación institucional?			
8. ¿Frecuentemente la administración desarrolla estratégica, para alcanzar los objetivos?			



9. ¿Personalmente la administración estratégica localiza los recursos para alcanzar los objetivos?			
<b>DIMENSIONES: ORGANIZACIÓN</b>			
<b>INDICADOR: Estructura</b>			
10. ¿Normalmente la estructura organizacional ayuda a coordinar las actividades en cuanto a las relaciones entre el director y docentes?			
11. ¿Normalmente la estructura organizacional busca estimular mi trabajo y se preocupan por mi desarrollo profesional y personal en mi institución educativa?			
12. ¿Frecuentemente la estructura se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución?			
<b>INDICADOR: Comunicación</b>			
13. ¿Frecuentemente recibo de mi jefe la comunicación que necesito para hacer mi trabajo?			
14. ¿Frecuentemente se hace presente la comunicación en las diferentes áreas de trabajo?			
15. ¿Frecuentemente los medios comunicación que se utilizan, resultan ser más eficientes para el traslado de la comunicación?			
<b>INDICADOR: Recurso Humanos</b>			
16. ¿Los distritos educativos y el departamento de recursos humanos ayudan capacitándole en el nuevo sistema de calificaciones?			
17. ¿Frecuentemente en tu institución se evidencia un buen clima laboral?			
18. ¿Normalmente se motiva al personal para incentivar eficiencia y satisfacción en el trabajo?			
<b>DIMENSIONES: CONTROL</b>			
<b>INDICADOR: Evaluación del desempeño</b>			
19. ¿Considera que, mediante la evaluación de desempeño, el director y el especialista de personal llevan a cabo acciones adecuadas para mejorar el desempeño?			
20. ¿Frecuentemente la Evaluación del Desempeño ayuda a las personas que toman decisiones a determinar quiénes deben recibir tasas de aumento?			
21. ¿Personalmente la evaluación del desempeño constituye una función esencial que de una u otra manera suele efectuarse en toda organización moderna?			
<b>INDICADOR: Estándares</b>			
22. ¿Desarrolla su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula?			
23. ¿Frecuentemente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber?			
24. ¿Normalmente el docente participa en forma colaborativa con otros miembros de la comunidad educativa?			
<b>INDICADOR: Medidas de control administrativo</b>			
25. ¿Frecuentemente el control tiene como objetivo cerciorarse de que los hechos vayan de acuerdo con los planes establecidos?			

Fuente Propia: Marbella Rodríguez.

Gracias por su colaboración.

ANEXO 3



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**Formato del Instrumento**

**CUESTIONARIO: CLIMA LABORAL**

**INSTRUCCIONES:** Estimado (a) docentes el presente cuestionario es para conocer su opinión sobre el clima laboral en la institución educativa emblemática “Rio Amazonas”, en la cual usted labora. Marque con un aspa (x) sólo una de las puntuaciones de la escala de (nunca, a veces, y siempre) que crea conveniente por cada pregunta:

**INFORMACIÓN GENERAL:**

A. SEXO: M  F

B. EDAD: años

C. JORNADA: MATUTINA  VESPERTINA

DIMENSIONES/INDICADORES/ITEMS	Nunca	A veces	Siempre
	1	2	3
<b>DIMENSIÓN: Satisfacción</b>			
<b>INDICADOR: Trabajo</b>			
1. ¿Frecuentemente recibo de mi director la información que necesito para hacer mi trabajo?			
2. ¿Constantemente el equipo de trabajo se orienta a solución problemas de la IE?			
3. ¿Normalmente el trabajo es realmente estimulante?			
<b>INDICADOR: Salarios</b>			
4. ¿Cuál es la función de la administración en el plantel?			
1. ¿Cómo es la administración educativa de su plantel?			
6. ¿La administración educativa incide en la gestión del recurso humano?			
<b>INDICADOR: Supervisión</b>			
7. ¿Existe una adecuada gestión del recurso humano?			
8. ¿La supervisión del plantel se ha preocupado por la gestión del recurso humano?			
9. ¿la administración educativa incide en la gestión del recurso humano?			
<b>DIMENSIÓN: Motivación</b>			
<b>INDICADOR: Intensidad</b>			

10. ¿Frecuentemente la Intensidad normal del trabajo contribuye a fortalecer el organismo docente, a desarrollar sus facultades físicas y mentales?			
11. ¿Considerablemente la intensidad mejora el trabajo que son llevadas a cabo?			
12. ¿Frecuentemente intensidad busca estimular mi trabajo y se preocupan por mi desarrollo profesional y personal?			
<b>INDICADOR: Dirección</b>			
13. ¿Continuamente la dirección ejercitar la mediación laboral en los conflictos colectivos de trabajo de la institución?			
14. ¿Frecuentemente la dirección tiene que aprobar los reglamentos internos de trabajo??			
15. ¿Normalmente la dirección aprobar los reglamentos internos de trabajo, aprobar los reglamentos de seguridad y salud en el trabajo y aprobar los cambios de horarios y turnos de trabajo?			
<b>DIMENSIÓN: Estructura</b>			
<b>INDICADOR: Decisiones</b>			
16. Personalmente el director toma decisiones justas y evita cualquier tipo de favoritismo.			
17. Normalmente las decisiones que se tome en la institución de ello dependerán lo que implica en el éxito y buen funcionamiento de ellas.			
18. ¿Continuamente las decisiones de innovación mejoran y ayuda al líder del grupo?			
<b>INDICADOR: Normas y políticas de organización</b>			
19. ¿Normalmente la institución cuenta con planes de acciones específicos destinados a mejorar mi trabajo?			
20. ¿Continuamente las personas con las que tomo decisiones actúan con respeto y de manera ética?			
21. ¿Cree usted que sus compañeros están unidos y se llevan bien?			
<b>INDICADOR: Respeto</b>			
22. ¿Normalmente el respeto es mi responsabilidad para actuar con ética?			
23. ¿Naturalmente el trabajo se valora por el esfuerzo de cada trabajador?			
24. ¿Normalmente tengo claro cuáles son mis tareas y responsabilidades?			

Fuente Propia: Marbella Rodríguez

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

## ANEXO 4

### VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS CUESTIONARIO RELACIÓN ENTRE ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA Y CLIMA LABORAL .																							
UNIDAD EDUCATIVA "RIO AMAZONAS" - NARANJITO, 2018																							
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN								
				1. NUNCA	2. A VECES	3. SIEMPRE	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE										
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO									
ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA	PLANEACIÓN	TOMA DECISIONES	1. ¿Considerablemente es necesario la toma de decisiones para el establecimiento de reglas internas de la IE?																				
			2. ¿Frecuentemente se reúne el personal para la toma de decisiones de elaboración de planes de la IE?																				
			3. ¿Normalmente el director concentra todo el poder de la toma de decisiones en una sola persona?								X												
		ELABORACIONES DE PLANES	4. ¿Frecuentemente la institución elabora planes que permite conocer y priorizar los problemas de la institución?																				
			5. ¿Considerablemente la elaboración de planes ayuda a tener una mejor visión del trabajo?								X												
			6. ¿Normalmente la elaboración de planes institucionales debe ser manejables, general, generador?																				
		ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA	7. ¿Normalmente la administración estratégica evalúa los procesos de evaluación institucional?																				
			8. ¿Frecuentemente la administración desarrolla estratégica, para alcanzar los objetivos?																				
			9. ¿Personalmente la administración estratégica localiza los recursos para alcanzar los objetivos?																				
	ORGANIZACIÓN	ESTRUCTURA	11. ¿Normalmente la estructura organizacional busca estimular mi trabajo y se preocupan por mi desarrollo profesional y personal en mi institución educativa?																				
			12. ¿Frecuentemente la estructura se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución?																				
			13. ¿Frecuentemente recibo de mi jefe la comunicación que necesito para hacer mi trabajo?																				
		COMUNICACIÓN	14. ¿Frecuentemente se hace presente la comunicación en las diferentes áreas de trabajo?																				
			15. ¿Frecuentemente los medios comunicación que se utilizan, resultan ser más eficientes para el traslado de la comunicación?																				
			16. ¿Los distritos educativos y el departamento de recursos humanos ayudan capacitándole en el nuevo sistema de calificaciones?																				
		RECURSOS HUMANOS	17. ¿Frecuentemente en tu institución se evidencia un buen clima laboral?																				
			18. ¿Normalmente se motiva al personal para incentivar eficiencia y satisfacción en el trabajo?																				
			19. ¿Considera que, mediante la evaluación de desempeño, el director y el especialista de personal llevan a cabo acciones adecuadas para																				
	CONTROL	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	20. ¿Personalmente la evaluación del desempeño constituye una función esencial que de una u otra manera suele efectuarse en toda																				
			21. ¿Frecuentemente la Evaluación del Desempeño ayuda a las personas que toman decisiones a determinar quiénes deben recibir tasas de																				
			22. ¿Desarrolla su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula?																				
		ESTÁNDARES	23. ¿El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber?																				
			24. ¿El docente participa en forma colaborativa con otros miembros de la comunidad educativa?																				
		MEDIDAS DE CONTROL	25. ¿El control tiene como objetivo cerciorarse de que los hechos vayan de acuerdo con los planes establecidos																				

**Elaborado por: Marbella Rodríguez**

## ANEXO 5

### ALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS CUESTIONARIO RELACIÓN ENTRE ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA Y CLIMA LABORAL .															
UNIDAD EDUCATIVA "RIO AMAZONAS" - NARANJITO, 2018															
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				1. NUNCA	2. A VECES	3. SIEMPRE	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA LABORAL	Satisfacción	TRABAJO	1. ¿Frecuentemente recibo del director la información que necesito para hacer mi trabajo?				X			X	X	X			
			2. Constantemente el equipo de trabajo se orienta a solución de problemas de la UERA?							X	X	X			
		SALARIOS	4. ¿Cuál es la función de la administración en el plantel?							X	X	X			
			5. ¿Cómo es la administración educativa de su plantel?							X	X	X			
			6. ¿La administración educativa incide en la gestión del recurso humano?							x	x	x			
		SUPERVISIÓN	7. ¿Existe una adecuada gestión del recurso humano?							X	X	X			
			8. ¿Frecuentemente la supervisión del plantel se ha preocupado por la gestión del recurso humano?							X	X	X			
			9. ¿Frecuentemente la administración educativa incide en la gestión del recurso humano?							X	X	X			
		Motivación	INTENSIDAD	10. ¿Frecuentemente la Intensidad de la motivación contribuye a fortalecer el organismo docente, a desarrollar sus facultades físicas y mentales?					X			X	X	X	
	11. ¿Considerablemente la intensidad de la motivación mejora el trabajo que son llevadas a cabo?									X	X	X			
	12. ¿Frecuentemente intensidad de la motivación busca estimular mi trabajo y se preocupan por mi desarrollo profesional y personal?									X	X	X			
	DIRECCIÓN		13. ¿Continuamente la dirección ejercitar la mediación laboral en los conflictos colectivos de trabajo de la institución?							X	X	X			
			14. ¿Frecuentemente la dirección tiene que aprobar los reglamentos internos de trabajo?							x	x	x			
			15. ¿Normalmente la dirección aprobar los reglamentos internos de trabajo, aprobar los reglamentos de seguridad y salud en el trabajo y aprobar los cambios de horarios y turnos de trabajo?							X	X	X			
	Estructura	DECISIONES	16. Personalmente el director toma decisiones justa y evita cualquier tipo de favoritismo.				x			X	X	X			
			17. normalmente las decisiones que se tome en las institución de ello dependerán lo que implica en el éxito y buen funcionamiento de ellas							X	X	X			
			18. ¿Continuamente las decisiones de innovación mejoran y ayuda al líder del grupo?							X	X	X			
		Normas y políticas de organización	19. ¿Normalmente la institución cuenta con planes de acciones específicos destinados a mejorar mi trabajo?							X	X		x		
			20. ¿Continuamente las personas con las que tomo decisiones actúan con respeto y de manera ética?							x	X		x		
			21. ¿Cree usted que sus compañeros están unidos y se llevan bien?							x	x		x		
		Respeto	22. ¿Normalmente el respeto es mi responsabilidad para actuar con ética?							x	x		x		
			23. ¿Naturalmente el trabajo se valora por el esfuerzo de cada trabajador?							x	x		x		
			24. ¿Normalmente tengo claro cuáles son mis tareas y responsabilidades?							x	x		x		

**Elaborado por: Marbella Rodríguez**

## NEXO 7

### CONFIABILIDAD Y BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO DE LA VARIABLE: ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

BASE DE DATOS DE CONFIABILIDAD																										Suma de Items	
ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA																											
PLANEACIÓN									ORGANIZACIÓN									CONTROL									
ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
MUESTRA	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	64	
	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67	
	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	63	
	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	65	
	5	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	64	
	6	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	68	
	7	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	67	
	8	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	64	
	9	3	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	62	
	10	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64	
	11	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62	
	12	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64	
	13	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65	
	14	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73	
	15	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	62	
	16	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64	
	17	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	64	
	18	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64	
	19	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	66	
	20	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	65	
	21	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68	
	22	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	63	
	23	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	62	
	24	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	64	
	25	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65	
	26	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	66	
	27	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65	
	28	3	1	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	
	29	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	51	
	30	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	64	
	31	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	64	
	32	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	64	
	33	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	70	
	34	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	67	
	35	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	64	
	36	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	61	
	37	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	64	
	38	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64	
	39	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	64	
	40	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	65	
Suma Total	109	80	87	87	117	93	89	87	87	114	88	85	88	111	118	85	115	115	115	119	119	118	118	118	119	2581	
Media	2,73	2,00	2,18	2,18	2,93	2,33	2,23	2,18	2,18	2,85	2,20	2,13	2,20	2,78	2,95	2,13	2,88	2,88	2,88	2,98	2,98	2,95	2,95	2,95	2,98	64,53	
Varianza	0,31	0,10	0,15	0,15	0,07	0,23	0,18	0,15	0,15	0,13	0,16	0,11	0,16	0,18	0,05	0,11	0,11	0,11	0,11	0,03	0,03	0,10	0,10	0,10	0,03	3,10	10,26

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.727	25

**Interpretación:** En la presente tabla se muestra que el alfa de Cronbach fue de 0,727, de acuerdo a las categorías de rangos planteados por Abanto (2015 p.49) pertenece a una confiabilidad alta, lo que representa que el cuestionario ofrece la seguridad y confiabilidad necesaria para medir la Administración Educativa que es la variable de estudio en este caso.

## ANEXO 8

### CONFIABILIDAD Y BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO DE LA VARIABLE: CLIMA LABORAL

BASE DE DATOS DE CONFIABILIDAD																									
CLIMA LABORAL																									
SATISFACCIÓN										MOTIVACIÓN					ESTRUCTURA										
ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Suma de Items
MUESTRA	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	65
	3	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	64
	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	62
	5	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	62
	6	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	63
	7	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	62
	8	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	65
	9	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	61
	10	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	62
	11	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	63
	12	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	67
	13	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	61
	14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
	15	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	62
	16	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	62
	17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	65
	18	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	62
	19	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
	20	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	65
	21	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	66
	22	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	63
	23	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	63
	24	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	62
	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	63
	26	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	65
	27	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	63
	28	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	63
	29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	47
	30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	60
	31	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	61
	32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	65
	34	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	62
	35	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	1	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	60
	36	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	62
	37	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
	38	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	66
	39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	48
	40	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	62
Suma Total	115	84	85	114	109	92	114	114	114	119	88	115	72	119	95	73	92	115	112	116	109	117	117	2517	
Media	2,88	2,10	2,13	2,85	2,73	2,30	2,85	2,85	2,85	2,98	2,20	2,88	1,80	2,98	2,38	1,83	2,30	2,88	2,80	2,90	2,73	2,93	2,93	62,93	
Varianza	0,16	0,14	0,16	0,18	0,41	0,27	0,18	0,18	0,18	0,03	0,16	0,11	0,78	0,03	0,24	0,92	0,27	0,11	0,16	0,14	0,36	0,12	0,12	5,55	20,38

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,759	24

**Interpretación:** En la presente tabla se muestra que el alfa de Cronbach fue de 0,759, de acuerdo a las categorías de rangos planteados por Abanto (2015 p.49) pertenece a una confiabilidad alta, lo que representa que el cuestionario ofrece la seguridad y confiabilidad necesaria para medir la Clima Laboral que es la variable de estudio.

## ANEXO 9

### BASE DE DATOS VARIABLE ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA																																					
ITEMS	PLANEACIÓN									D1	%	Nivel	ORGANIZACIÓN								D2	%	Nivel	CONTROL						D3	%	Nivel	V1	%	Nivel		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9				10	11	12	13	14	15	16	17				18	19	20	21	22	23							24	25
1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	20	74	REGULAR	3	2	2	2	3	3	2	3	3	23	85	BUENO	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	64	85	BUENO	
2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	23	85	BUENO	3	2	3	2	2	3	2	3	3	23	85	BUENO	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	67	89	BUENO	
3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	19	70	REGULAR	3	2	2	2	3	3	2	3	3	23	85	BUENO	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	63	84	BUENO	
4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	21	78	REGULAR	3	2	2	2	3	3	2	3	3	23	85	BUENO	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	65	87	BUENO	
5	3	2	2	2	3	2	2	2	2	20	74	REGULAR	3	2	2	2	3	3	2	3	3	23	85	BUENO	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	64	85	BUENO	
6	3	2	2	3	3	3	3	2	2	23	85	BUENO	3	3	2	2	3	3	2	3	3	24	89	BUENO	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	68	91	BUENO	
7	2	2	2	3	3	3	3	2	2	22	81	BUENO	3	3	2	2	3	3	2	3	3	24	89	BUENO	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	67	89	BUENO	
8	3	2	2	2	3	2	2	2	2	20	74	REGULAR	3	2	2	2	3	3	2	3	3	23	85	BUENO	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	64	85	BUENO	
9	3	1	3	2	3	3	2	2	2	21	78	REGULAR	2	2	2	3	2	3	3	2	2	21	78	REGULAR	2	3	3	3	3	3	20	95	BUENO	62	83	BUENO	
10	3	2	2	2	3	2	2	2	2	20	74	REGULAR	3	2	2	2	3	3	2	3	3	23	85	BUENO	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	64	85	BUENO	
11	3	2	2	2	3	2	2	2	2	20	74	REGULAR	2	2	2	2	3	3	2	3	3	21	78	REGULAR	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	62	83	BUENO	
12	3	2	2	2	3	2	2	2	2	20	74	REGULAR	3	2	2	2	3	3	2	3	3	23	85	BUENO	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	64	85	BUENO	
13	3	2	2	2	3	2	2	2	2	20	74	REGULAR	3	2	2	3	3	2	3	3	24	89	BUENO	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	65	87	BUENO		
14	1	3	3	3	3	3	3	3	3	25	93	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	73	97	BUENO	
15	2	2	3	2	2	3	2	3	3	22	81	BUENO	3	2	3	2	2	2	2	2	2	20	74	REGULAR	2	3	3	3	3	3	20	95	BUENO	62	83	BUENO	
16	3	2	2	2	3	2	2	2	2	20	74	REGULAR	3	2	2	2	3	3	2	3	3	23	85	BUENO	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	64	85	BUENO	
17	3	2	2	2	3	2	2	2	2	20	74	REGULAR	3	2	2	2	3	3	2	3	3	23	85	BUENO	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	64	85	BUENO	
18	3	2	2	2	3	2	2	2	2	20	74	REGULAR	3	2	2	2	3	3	2	3	3	23	85	BUENO	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	64	85	BUENO	
19	3	2	2	3	3	2	3	2	2	22	81	BUENO	3	2	2	2	3	3	2	3	3	23	85	BUENO	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	66	88	BUENO	
20	3	2	2	2	3	2	2	2	2	20	74	REGULAR	3	3	2	2	3	3	2	3	3	24	89	BUENO	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	65	87	BUENO	
21	3	2	2	2	3	2	3	3	3	23	85	BUENO	3	3	2	2	3	3	2	3	3	24	89	BUENO	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	68	91	BUENO	
22	3	2	2	2	3	2	2	2	2	19	70	REGULAR	3	2	2	2	3	3	2	3	3	23	85	BUENO	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	63	84	BUENO	
23	3	2	2	2	3	3	2	2	2	21	78	REGULAR	2	2	2	3	2	3	2	2	2	21	78	REGULAR	2	3	3	3	3	3	20	95	BUENO	62	83	BUENO	
24	3	2	2	2	3	2	2	2	2	20	74	REGULAR	3	2	2	2	3	3	2	3	3	23	85	BUENO	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	64	85	BUENO	
25	3	2	2	3	3	3	2	2	2	23	85	BUENO	2	2	2	2	2	3	2	3	3	21	78	REGULAR	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	65	87	BUENO	
26	2	2	2	3	3	3	3	2	2	22	81	BUENO	3	2	2	2	3	3	2	3	3	23	85	BUENO	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	66	88	BUENO	
27	3	2	2	2	3	2	2	2	2	20	74	REGULAR	3	2	2	3	3	2	3	3	24	89	BUENO	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	65	87	BUENO		
28	3	1	3	2	3	3	2	2	2	21	78	REGULAR	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	69	92	BUENO	
29	3	2	2	2	3	2	2	2	2	20	74	REGULAR	3	2	2	2	3	3	2	2	2	20	74	REGULAR	2	2	2	1	1	1	2	11	52	DEFICIENTE	51	68	REGULAR
30	3	2	2	2	3	2	2	2	2	20	74	REGULAR	3	2	2	2	3	3	2	3	3	23	85	BUENO	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	64	85	BUENO	
31	3	2	2	2	3	2	2	2	2	20	74	REGULAR	3	2	2	2	3	3	2	3	3	23	85	BUENO	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	64	85	BUENO	
32	3	2	2	2	3	2	2	2	2	20	74	REGULAR	3	2	2	2	3	3	2	3	3	23	85	BUENO	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	64	85	BUENO	
33	1	3	3	3	3	3	3	3	3	25	93	BUENO	3	3	2	2	3	3	2	3	3	24	89	BUENO	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	70	93	BUENO	
34	2	2	3	2	2	3	2	3	3	22	81	BUENO	3	3	2	2	3	3	2	3	3	24	89	BUENO	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	67	89	BUENO	
35	3	2	2	2	3	2	2	2	2	20	74	REGULAR	3	2	2	2	3	3	2	3	3	23	85	BUENO	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	64	85	BUENO	
36	3	2	2	2	3	2	2	2	2	20	74	REGULAR	2	2	2	2	3	3	2	2	2	21	78	REGULAR	2	3	3	3	3	3	20	95	BUENO	61	81	BUENO	
37	3	2	2	2	3	2	2	2	2	20	74	REGULAR	3	2	2	2	3	3	2	3	3	23	85	BUENO	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	64	85	BUENO	
38	2	2	3	2	2	3	2	3	3	22	81	BUENO	2	2	2	2	3	2	3	3	21	78	REGULAR	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	64	85	BUENO		
39	3	2	2	2	3	2	2	2	2	20	74	REGULAR	3	2	2	2	3	3	2	3	3	23	85	BUENO	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	64	85	BUENO	
40	3	2	2	2	3	2	2	2	2	20	74	REGULAR	3	2	2	3	3	2	3	3	24	89	BUENO	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	65	87	BUENO		

Elaborado por: Marbella Rodríguez



## ANEXO 10

### BASE DE DATOS VARIABLE CLIMA LABORAL

TRABAJO	CLIMA LABORAL																													
	SATISFACCIÓN						D1	%	Nivel	MOTIVACIÓN						D2	%	Nivel	ESTRUCTURA						D3	%	Nivel	D4	%	Nivel
	1	2	3	4	5	6				10	11	12	13	14	15				16	17	18	19	20	21						
1	3	3	3	3	3	3	24	89	ADECUADO	3	3	3	3	3	2	14	7.0	POCO ADECUADO	3	3	3	3	3	3	24	89	ADECUADO	62	96	ADECUADO
2	3	3	3	3	3	3	24	89	ADECUADO	3	3	3	3	3	2	17	8.4	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	24	89	ADECUADO	65	96	ADECUADO
3	3	3	3	3	3	3	22	81	ADECUADO	3	3	3	3	3	2	16	8.0	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	25	96	ADECUADO	64	99	ADECUADO
4	3	3	3	3	3	3	24	89	ADECUADO	3	3	3	3	3	2	14	7.0	POCO ADECUADO	3	3	3	3	3	3	24	89	ADECUADO	62	96	ADECUADO
5	3	3	3	3	3	3	24	89	ADECUADO	3	3	3	3	3	2	14	7.0	POCO ADECUADO	3	3	3	3	3	3	24	89	ADECUADO	62	96	ADECUADO
6	3	3	3	3	3	3	25	92	ADECUADO	3	3	3	3	3	2	14	7.0	POCO ADECUADO	3	3	3	3	3	3	24	89	ADECUADO	62	96	ADECUADO
7	3	3	3	3	3	3	25	92	ADECUADO	3	3	3	3	3	2	14	7.0	POCO ADECUADO	3	3	3	3	3	3	23	85	ADECUADO	62	96	ADECUADO
8	3	3	3	3	3	3	24	89	ADECUADO	3	3	3	3	3	2	16	8.0	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	25	92	ADECUADO	65	96	ADECUADO
9	3	3	3	3	3	3	22	81	ADECUADO	3	3	3	3	3	2	15	8.3	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	24	89	ADECUADO	61	95	ADECUADO
10	3	3	3	3	3	3	24	89	ADECUADO	3	3	3	3	3	2	14	7.0	POCO ADECUADO	3	3	3	3	3	3	24	89	ADECUADO	62	96	ADECUADO
11	3	3	3	3	3	3	24	89	ADECUADO	3	3	3	3	3	2	15	8.3	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	24	89	ADECUADO	62	96	ADECUADO
12	3	3	3	3	3	3	25	92	ADECUADO	3	3	3	3	3	2	16	8.0	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	25	96	ADECUADO	67	97	ADECUADO
13	3	3	3	3	3	3	24	89	ADECUADO	3	3	3	3	3	2	14	7.0	POCO ADECUADO	3	3	3	3	3	3	23	85	ADECUADO	61	95	ADECUADO
14	3	3	3	3	3	3	27	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	10.0	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	27	100	ADECUADO	72	100	ADECUADO
15	3	3	3	3	3	3	24	89	ADECUADO	3	3	3	3	3	2	14	7.0	POCO ADECUADO	3	3	3	3	3	3	24	89	ADECUADO	62	96	ADECUADO
16	3	3	3	3	3	3	24	89	ADECUADO	3	3	3	3	3	2	14	7.0	POCO ADECUADO	3	3	3	3	3	3	24	89	ADECUADO	62	96	ADECUADO
17	3	3	3	3	3	3	24	89	ADECUADO	3	3	3	3	3	2	14	7.0	POCO ADECUADO	3	3	3	3	3	3	24	89	ADECUADO	62	96	ADECUADO
18	3	3	3	3	3	3	24	89	ADECUADO	3	3	3	3	3	2	14	7.0	POCO ADECUADO	3	3	3	3	3	3	24	89	ADECUADO	62	96	ADECUADO
19	3	3	3	3	3	3	22	81	ADECUADO	3	3	3	3	3	2	14	7.0	POCO ADECUADO	3	3	3	3	3	3	24	89	ADECUADO	62	96	ADECUADO
20	3	3	3	3	3	3	24	89	ADECUADO	3	3	3	3	3	2	17	8.4	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	24	89	ADECUADO	65	96	ADECUADO
21	3	3	3	3	3	3	24	89	ADECUADO	3	3	3	3	3	2	16	8.0	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	26	96	ADECUADO	66	92	ADECUADO
22	3	3	3	3	3	3	25	92	ADECUADO	3	3	3	3	3	2	14	7.0	POCO ADECUADO	3	3	3	3	3	3	24	89	ADECUADO	62	96	ADECUADO
23	3	3	3	3	3	3	24	89	ADECUADO	3	3	3	3	3	2	14	7.0	POCO ADECUADO	3	3	3	3	3	3	24	89	ADECUADO	62	96	ADECUADO
24	3	3	3	3	3	3	27	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	10.0	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	27	100	POCO ADECUADO	62	96	ADECUADO
25	3	3	3	3	3	3	24	89	ADECUADO	3	3	3	3	3	2	16	8.0	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	25	92	ADECUADO	65	96	ADECUADO
26	3	3	3	3	3	3	24	89	ADECUADO	3	3	3	3	3	2	15	8.3	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	24	89	ADECUADO	62	96	ADECUADO
27	3	3	3	3	3	3	25	92	ADECUADO	3	3	3	3	3	2	14	7.0	POCO ADECUADO	3	3	3	3	3	3	24	89	ADECUADO	62	96	ADECUADO
28	3	3	3	3	3	3	24	89	ADECUADO	3	3	3	3	3	2	16	8.0	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	24	89	ADECUADO	62	96	ADECUADO
29	3	3	3	3	3	3	24	89	ADECUADO	3	3	3	3	3	2	17	8.4	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	24	89	ADECUADO	66	92	ADECUADO
30	3	3	3	3	3	3	21	77	INADECUADO	3	3	3	3	3	2	15	8.0	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	23	85	ADECUADO	40	67	POCO ADECUADO
31	3	3	3	3	3	3	24	89	ADECUADO	3	3	3	3	3	2	13	7.0	POCO ADECUADO	3	3	3	3	3	3	24	89	ADECUADO	62	96	ADECUADO

Elaborado por: Marbella Rodríguez

## ANEXO 11

### SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

SEÑORA Rectora DE LA UNIDAD EDUCATIVA "RIO AMAZONAS".

**Lic. Dersi Burbano Quiñonez**, reciba usted un cálido y afectuoso saludo, y al mismo tiempo permítame exponerle lo siguiente:

Yo, Blanca Marbella Rodríguez Encalada, estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** de la Universidad César Vallejo de Tumbes, con cedula de identidad N° 0913802450, actualmente me encuentro en el diseño de mi tesis de investigación titulado: Administración Educativa y clima laboral en los docentes de la Unidad Educativa "Rio Amazonas" Naranjito, Guayas., el cual es requisito indispensable para la aprobación de mi Tesis de Maestría.

Por tal motivo, mi persona ha seleccionado la comunidad educativa que representa su persona, para lo cual solicito a usted se digne autorizarme aplicar los instrumentos (cuestionarios) validados de su **Prueba Piloto** para la elaboración de la investigación antes mencionada.

La fecha y hora sugerida para realizar esta actividad están programadas para el día 15 junio, desde las 3:30 pm.

Por tanto, agradeceré a usted acceda a mi solicitud. Teniendo en cuenta que dicha actividad será beneficiosa tanto para los administrativos y docentes, como para la investigadora de este trabajo de investigación.

Naranjito, 11 de junio del 2018.

*Blanca Marbella Rodríguez Encalada*

Lic. Blanca Marbella Rodríguez Encalada  
Autora de la Investigación



*Dersi Burbano Quiñonez*



## ANEXO 12

### OFICIO DE AUTORIZACION DE PRUEBA PILOTO



**UNIDAD EDUCATIVA "RÍO AMAZONAS"**  
COD AMIE 09H04398  
[ubrioamaz2012@hotmail.com](mailto:ubrioamaz2012@hotmail.com) – Cell 0969773714  
Rcto. San Francisco – Naranjito- Ecuador



### AUTORIZACIÓN

LA DIRECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA "RIO AMAZONAS" DEL CANTÓN NARANJITO, DISTRITO DE NARANJITO, PROVINCIA DEL GUAYAS.

#### AUTORIZA

A la Licenciada **Bianca Marbella Rodríguez Encalada**, para que aplique los instrumentos (cuestionarios) validados de su **Prueba Piloto** para la elaboración de mi tesis titulado: Administración Educativa y clima laboral en los docentes de la Unidad Educativa "Rio Amazonas" Naranjito, Guayas.2018

Se expide la presente autorización a fin de que se le otorguen las facilidades correspondientes.

Naranjito, 15 de junio del 2018.



## ANEXO 13



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de Administración Educativa en los docentes de la Unidad Educativa "Enma Rodríguez Vda de Guevara" Naranjito, 2018.

**OBJETIVO:** Conocer la escala valorativa de la Administración Educativa.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la institución Educativa "Enma Rodríguez Vda de Guevara" Naranjito, 2018

**EVALUADOR:** Cruz Cisneros, Víctor Francisco

**GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACIÓN:**

BUENO	REGULAR	MALO
✓		

Tumbes, mayo del 2018

Dr. CRUZ CISNEROS, VÍCTOR FRANCISCO  
EVALUADOR

## ANEXO 14



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario Clima Laboral en los docentes de la Unidad Educativa "Enma Rodríguez Vda. Guevara" Naranjito, 2018.

**OBJETIVO:** Conocer la escala valorativa Clima laboral.

**DIRIGIDO A:** Dirigidos a los docentes de la institución Educativa "Enma Rodríguez Vda de Guevara".

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Cruz Cisneros, Víctor Francisco

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACIÓN:**

BUENO	REGULAR	MALO
✓		

Tumbes, mayo del 2018.

.....  
Dr. CRUZ CISNEROS, VÍCTOR FRANCISCO  
EVALUADOR

## ANEXO 15



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 19:30PM del día 10 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA Y CLIMA LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA "RIO AMAZONAS" NARANJITO, GUAYAS, 2018" presentada/o por el /la bachiller **RODRÍGUEZ ENCALADA, BLANCA MARBELLA**.

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: \_\_\_\_\_  
APROBADA POR UNANIMIDAD.

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como APTO. para recibir el grado académico de **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**.

Piura, 10 de Abril del 2019

DR. ALARCÓN LLONTOP LUIS ROLANDO  
PRESIDENTE



DRA. LINARES PURISACA GEOVANA ELIZABETH  
SECRETARIO

Dr. CRUZ CISNEROS VÍCTOR FRANCISCO  
VOCAL

## ANEXO 16



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 10-04-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Víctor Francisco Cruz Cisneros docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada "**Administración educativa y clima laboral en los docentes de la unidad educativa "Río Amazonas" Naranjito, Guayas, 2018**" del (de la) estudiante Blanca Marbella Rodríguez Encalada constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 10 de abril del 2019



Firma

Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros.

DNI: 00244802

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

## ANEXO 17



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Administración Educativa y Clima Laboral en los Docentes de la  
Unidad Educativa "Río Amazonas" Naranjito, Guayas, 2018.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE**

Maestro en Administración de la Educación

**AUTORA**

Lic. RODRIGUEZ ENCALADA, Blanca Maribella

**ASESOR**

DR. CRUZ CISNEROS, Victor Francisco

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y Calidad Educativa

**SECCIÓN**

Educación e Idiomas

**PIURA - PERÚ**


2019

RESUMEN GENERAL			
INDICADORES	VALORES	PROMEDIOS	INDICADORES
<b>24%</b>	<b>23%</b>	<b>1%</b>	<b>6%</b>
INDICADORES	VALORES	PROMEDIOS	INDICADORES
RESUMEN DETALLADO			
<b>1</b>	es.sistemas.net <small>Fuente: sistema.net</small>	<b>5%</b>	
<b>2</b>	www.sistemas.net <small>Fuente: sistema.net</small>	<b>2%</b>	
<b>3</b>	doms.de.us <small>Fuente: sistema.net</small>	<b>1%</b>	
<b>4</b>	mysite.es <small>Fuente: sistema.net</small>	<b>1%</b>	
<b>5</b>	dispace.uca.mx <small>Fuente: sistema.net</small>	<b>1%</b>	
<b>6</b>	dispace.untriu.edu.pe <small>Fuente: sistema.net</small>	<b>1%</b>	
<b>7</b>	issuu.com <small>Fuente: sistema.net</small>	<b>1%</b>	
<b>8</b>	es.scribd.com <small>Fuente: sistema.net</small>	<b>1%</b>	





## ANEXO 18

	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 10-04-2019 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Rodríguez Encalada Blanca Marbella, identificado con DNI N°0913802450, egresado del Programa de Maestría e Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, autorizo ( X ), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Administración educativa y clima laboral en los docentes de la unidad educativa "Rio Amazonas" Naranjito, Guayas, 2018" "; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33



Blanca Marbella Rodríguez Encalada.

DNI: N°0913802450

FECHA: PIURA, ABRIL del 2019.



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

## ANEXO 19

### AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

RÓDRIGUEZ ENCALADA BLANCA MARBELLA

INFORME TITULADO:

'ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA Y CLIMA LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD "RÍO AMAZONAS" NARANJITO, GUAYAS 2018'.

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 10 DE ABRIL DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBAR POR UNANIMIDAD



ANEXO 20



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

RODRIGUEZ ENCALADA BLANCA MARBELLA

INFORME TITULADO:

“ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA Y CLIMA LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD “RÍO AMAZONAS” NARANJITO, GUAYAS 2018”.

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 10 DE ABRIL DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBAR POR UNANIMIDAD



MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ  
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA